

Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116493057>

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 1

Fascicule n° 1

Monday, September 22, 1980

Le lundi 22 septembre 1980

Chairman: The Hon. Warren Allmand

Président: L'hon. Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee B of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

The Committee's Order of Reference

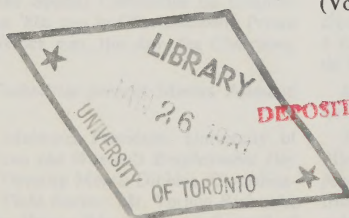
L'ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

**SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s**

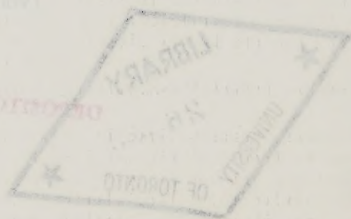
Chairman: The Honourable Warren Allmand
Messrs.

Lonsdale

**SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80**

Président: L'honorable Warren Allmand
Messieurs

Orlikow—(3)



Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, SEPTEMBER 22, 1980

(1)

[Text]

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Charlottetown, Prince Edward Island, at 4:00 o'clock p.m. this day. By unanimous consent, Mr. Allmand took the Chair of the Committee as Chairman.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand and Orlikow.

Witnesses: Mr. Frank Moran, Mayor of the City of Charlottetown; Mr. Donald Glendenning, President of Holland College; Mr. Francis Reid, General Manager, Construction Association of Prince Edward Island. *From the Native Council of Prince Edward Island:* Ms. Shirley St. Onge, Vice-President; Mr. Michael Read, Outreach Co-ordinator; Mr. Gary Webster, Assistant Professor and Chairperson, Department of Political Science, University of Prince Edward Island; Mr. James M. MacLeod; Mr. Joseph McAskil; Mr. Wendel Munn.

The Sub-Committee began its hearings, pursuant to an Order of Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.)

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:00 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING

(2)

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Charlottetown, Prince Edward Island, at 8:00 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand and Orlikow.

Witnesses: Dr. Peter Meincke, President, University of Prince Edward Island. *From the Women's Employment Development Program:* Ms. Dorothy Morris Dibblee, Co-ordinator; Ms. Heather Orford, Field worker; Mr. Vernon Richards, Acting Executive Director, Prince Edward Island Council of the Disabled. *From the Prince Edward Island Building and Construction Trades Council:* Mr. Philip Flemming, President; Mr. George McInnis, Vice-President; Mr. Philip Brown, President, University of Prince Edward Island Student Union; Mr. Don MacEachern, Commissioner, Provincial Commission of Enquiry on Welfare.

The Sub-Committee resumed its hearings pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 22 SEPTEMBRE 1980

(1)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 16 heures à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard). Du consentement unanime, M. Allmand est nommé président du Comité.

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand et Orlikow.

Témoins: M. Frank Moran, maire de la ville de Charlottetown; M. Donald Glendenning, président du Holland College; M. Francis Reid, directeur général, Construction Association of Prince Edward Island. *Du Conseil des autochtones de l'Île-du-Prince-Édouard:* M^{me} Shirley St. Onge, vice-président; M. Michael Read, coordonnateur extérieur; M. Gary Webster, professeur adjoint et président, Département des sciences politiques, Université de l'Île-du-Prince-Édouard; M. James M. MacLeod; M. Joseph McAskil; M. Wendel Munn.

Le Sous-comité entreprend ses audiences conformément à un ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi des années 80.)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18 heures, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

SÉANCE DU SOIR

(2)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui, à 20 heures, à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard), sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand et Orlikow.

Témoins: M. Peter Meincke, président, Université de l'Île-du-Prince-Édouard. *Du Programme de création d'emploi pour les femmes:* M^{me} Dorothy Morris Dibblee, coordonnatrice; M^{me} Heather Orford; M. Vernon Richards, directeur exécutif suppléant, Prince Edward Island Council of the Disabled. *Du Prince Edward Island Building and Construction Trades Council:* M. Philip Flemming, président; M. George McInnis, vice-président; M. Philip Brown, président, University of Prince Edward Island Student Union; M. Don MacEachern, commissaire, Commission provinciale d'enquête sur le bien-être.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

At 10:16 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 2:30 o'clock p.m. on Tuesday, September 23, 1980.

A 22 h 16, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'au mardi 23 septembre 1980, à 14 h 30.

Le greffier du Sous-comité

Charles Bellemare

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, September 22, 1980

• 1604

[Texte]

The Chairman: Ladies and gentlemen, before I call on the mayor, I just want to make a few brief remarks to explain the work of this task force.

This meeting is the first of two public hearings of the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s to be held at Charlottetown, this afternoon at 4.00 p.m. There will be another this evening at 8.00 p.m.

Our mandate, to put it in a nutshell, is to study the situation where we have, on the one hand, unacceptably high levels of unemployment and, on the other hand, growing critical shortages in the highly specialized trades. This means that we will be looking at our manpower training and retaining programs and our manpower mobility programs to find out why we have this mismatch in the number of people who are looking for work and the growing shortages in the skilled trades—in other words, the shortages are being felt by employers who are seeking skilled employees. We see that we have among the unemployed a number of people who have no training at all, and we have others who are trained but are trained in fields that are not in demand.

Today, here in Charlottetown, we have approximately eight groups or individuals who have advised us in advance that they wish to appear and address us. We will hear those groups and individuals first. We suggest that they take approximately 15 minutes in addressing the task force and then we will spend some time in discussion with them, either asking them questions or probing them.

These witnesses may appear and address us verbally, without a brief, merely address us from notes, or they may appear and address us with a brief. If it is a longer brief, they can leave it with us and we will examine it at greater length back in Ottawa. There may be some people who will come here today who will not wish to address us at all, but may wish merely to send us their remarks in writing.

Once we finish with those who have given us notice, we will be pleased to hear others in the audience who may wish to address us. Of course, if they are here during the meeting they can give their names to Murray Hardie if they want to be heard at the end, but they can after everybody else has been heard, just rise when I ask those people to do so.

By the way—maybe I should not mention it at all—it is interesting to note that Parliament has not approved the televising of parliamentary committees. It would be an awful thing if they were to start televising this committee. I know that they will not do that. I was one of those, I think David Orlikow was too, who supported very strongly the televising of

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi, 22 septembre 1980

[Traduction]

Le président: Mesdames et messieurs, avant de demander au maire de venir témoigner, je voudrais en quelques mots vous expliquer la tâche de ce groupe de travail.

La séance de cet après-midi, à 16 heures, est la première de deux audiences publiques du Groupe de travail de la Chambre sur les possibilités d'emploi durant les années 1980, qui seront tenues à Charlottetown. Il y aura une autre séance ce soir à 20 heures.

Notre mandat, pour le réduire à sa plus simple expression, consiste à étudier la situation où nous avons d'une part, des niveaux de chômage élevés et inacceptables et, d'autre part, des pénuries de plus en plus sérieuses de main-d'œuvre dans les métiers hautement spécialisés. Cela signifie que nous nous pencherons sur nos programmes de formation et de réorientation de la main-d'œuvre et sur nos programmes de mobilité de cette main-d'œuvre, afin de déceler les causes de ce déséquilibre entre le nombre de personnes qui se cherchent du travail et ces pénuries dans les métiers spécialisés... quand je dis pénuries, il s'agit du fait que ce sont les employeurs qui cherchent des ouvriers spécialisés. Nous savons que parmi les chômeurs certains n'ont aucune formation tandis que d'autres ont une formation mais dans des domaines où la demande est inexistante.

Ici à Charlottetown, aujourd'hui, nous avons environ huit groupes ou personnes qui nous ont fait savoir qu'ils avaient l'intention de nous exposer leurs vues. Nous entendrons ces groupes et ces personnes d'abord. Nous proposons qu'ils limitent leur intervention à 15 minutes environ, ensuite nous pourrions prendre quelque temps pour discuter avec eux, soit leur poser des questions, soit examiner ce qu'ils auront dit.

Les témoins peuvent nous adresser la parole simplement à l'aide de notes, sans qu'il soit besoin d'un exposé, mais ils peuvent se servir d'un exposé. Si l'exposé est trop long, ils peuvent nous le remettre et nous l'étudierons plus en détail lorsque nous serons de retour à Ottawa. Il se pourrait qu'il y ait ici des gens aujourd'hui qui n'aient pas l'intention de se faire entendre mais qui voudraient peut-être nous faire parvenir leurs observations par écrit.

Lorsque nous en aurons terminé avec ceux qui nous ont fait savoir qu'ils voudraient être entendus, nous serons heureux de laisser la parole à ceux qui dans l'audience voudraient apporter leur témoignage. Ceux qui sont présents et qui veulent être entendus à la fin peuvent évidemment donner leur nom à Murray Hardie mais quiconque le voudra, à la fin de la séance, pourra se lever lorsque je demanderai s'il y a d'autres interventions.

En passant, peut-être ne devrais-je pas non plus le mentionner, le Parlement n'a pas autorisé la transmission à la télévision des séances des comités de la Chambre. Téléviser les séances de ce comité serait une chose terrible. Je sais qu'ils ne le feront pas. J'étais de ceux, et je crois que David Orlikow en était aussi, qui ont fortement appuyé la télévision des débats de

[Text]

parliamentary debates in the Chamber, but we have not yet approved their doing it in the committees.

Before these meetings you may use either the English or the French language. We have simultaneous translation. I also want to advise those here at the meeting that, by addressing Mr. Hardie, you can apply to have the printed minutes of proceedings of this meeting today sent to you, if you leave your address with him, and all the other proceedings of this committee, which are printed just like Hansard. You may also leave us your name if you want a copy of the report once it is printed. According to the mandate that was given to us when we were set up we were to report towards the end of December, but Parliament took more than one month discussing the establishment of this and the other task forces and we were delayed by a month or so, so we will very likely ask for an extension of our mandate for another couple of months. I cannot see our making our report later than the month of March, 1981.

• 1605

So, with those opening remarks, I want to welcome you here, and I will now call on Mayor Frank Moran. Mr. Mayor, I think you have to sit down there because everything is recorded for the proceedings and I would like to have your remarks on the record.

His Worship Francis J. Moran (Mayor of Charlottetown, Prince Edward Island): You are going to try to hang me right off the bat, are you?

Mr. Allmand, as we discussed earlier, sir, in my office, I do not intend to submit a brief today but certainly I will be submitting one at a later date in time for you to adjudicate or whatever in taking your findings to Parliament.

Firstly, Mr. Allmand, I would like to extend a very sincere greeting to yourself, sir, as chairman of the parliamentary task force, and also to the members and your staff I extend a very sincere welcome to our area. We do certainly hope, sir, that your meetings today and this evening will be most successful.

The mandate which you had alluded to certainly could raise some eyebrows and perhaps some questions. Because of the particular area, I find that the shortages may be one thing of semiskilled or whatever in trades, but I think you will find that throughout pretty much of our country it is keeping the skilled people or whomever in jobs. I think this is a very important part that we must consider, that is, I repeat, to have sufficient job opportunities for the people in semiskilled or whatever, having sufficient jobs for them to do.

Having said that, sir, and having discussed at reasonable length my concerns with you and Mr. Orlikow and Mory Hardie today, you will be hearing from me within the next few weeks and I will have a brief for you to consider. As we discussed the implications which I have in mind to include in the brief, you, I hope, will receive that within the next few weeks. So again, sir, I wish you the best of luck and thank you for your visit.

[Translation]

la Chambre mais nous n'avons pas encore approuvé la transmission des séances des comités.

Lors de ces séances vous pouvez vous exprimer en français ou en anglais puisque nous avons des services de traduction simultanée. Il est bon que vous sachiez aussi que vous pouvez demander à M. Hardie, si vous lui laissez votre adresse, qu'on vous fasse parvenir les comptes rendus imprimés de cette séance, comme d'ailleurs de toutes les autres séances de ce comité dont les comptes rendus sont imprimés tout comme le Hansard. Vous pouvez aussi nous laisser votre nom si vous voulez qu'on vous fasse parvenir un exemplaire du rapport lorsqu'il aura été imprimé. Selon le mandat qui nous a été confié lorsque le comité a été créé, nous devions présenter notre rapport vers la fin de décembre. Le Parlement cependant a pris plus d'un mois à discuter de la création de notre groupe de travail et de certains autres. Nous avons aussi connu un retard d'un mois à peu près, de sorte que très probablement nous demanderons un prolongement d'une couple de mois. Notre rapport devrait être déposé en mars 1981.

Après ces quelques observations préliminaires, je tiens à vous souhaiter la bienvenue et j'accueillerai maintenant le maire Frank Moran. Monsieur le maire, je crois que vous devrez vous asseoir à cet endroit parce que nous enregistrons tout en vue du compte rendu et j'aimerais que vos observations paraissent au compte rendu.

Son Honneur Francis J. Moran (maire de Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard): Vous voulez m'avoir n'est-ce pas, et sans attendre?

Monsieur Allmand, comme nous en avons discuté dans mon bureau, je n'ai pas l'intention de présenter d'exposé aujourd'hui mais j'en soumettrai sûrement un plus tard, à temps pour que vous puissiez l'utiliser lorsque vous présenterez vos conclusions au Parlement.

Je voudrais d'abord, monsieur Allmand, vous remercier sincèrement, vous-même, à titre de président du groupe de travail de la Chambre, ainsi que les membres et le personnel du groupe, et vous souhaiter aussi sincèrement la bienvenue dans notre région. J'espère que vos séances d'aujourd'hui, celle-ci et celle de ce soir seront des plus fructueuses.

Le mandat auquel vous avez fait allusion a certainement fait froncer des sourcils et peut-être suscité des questions. En effet dans la région où nous nous trouvons, la pénurie de main-d'œuvre semi-spécialisée ou autre, dans les métiers, est peut-être une chose, mais je pense que vous trouverez qu'un peu partout au pays le problème est de garder au travail les ouvriers spécialisés comme les autres. Je crois que c'est une chose très importante et je le répète: il faut qu'il y ait suffisamment de possibilités d'emplois dans les secteurs semi-spécialisés, il faut qu'il y ait suffisamment d'emplois pour les gens.

Ceci dit, monsieur, et vu que j'en ai discuté aujourd'hui assez longuement avec vous et avec M. Orlikow et Mory Hardie, vous me permettrez de vous faire tenir dans les prochaines semaines un exposé dont vous pourrez prendre connaissance. Comme nous en avons discuté, je mettrai dans l'exposé les conséquences auxquelles je pense. Vous le recevrez dans les prochaines semaines. Encore une fois, monsieur, je

[Texte]

The Chairman: Thank you, Mr. Mayor.

As I said at the beginning, we are pleased to receive these briefs in writing, although they are not presented before the committee with verbal presentation. In addition to your brief as mayor, we have also been notified that we will have written briefs sent to us by the Greater Charlottetown Area Chamber of Commerce, and we have Miss Cathy Miller at this hearing as an observer from that group. We will also have a brief from the Prince Edward Island Teachers' Federation and the Native Council of Prince-Edward Island.

Thank you very much, Mr. Mayor. I will now call on the next witness, who is Mr. Glendenning, the president of Holland College. Mr. Glendenning if you or anybody else from the college wish to come forward, we would be pleased to hear from you.

I forgot to introduce those of us up here. On my right is David Orlikow, member of Parliament from Winnipeg North and the chief manpower critic for the NDP; on my near left is Charles Bellemare, who is the clerk of the committee; and next to him is Jean-Aimé Guertin, who is a research assistant to the task force.

Mr. Glendenning.

Mr. D. Glendenning (President, Holland College): Thank you very much, Mr. Chairman, and members of the task force. I appreciate the invitation and the opportunity to be here. I do not have a formal brief. I have some comments, though, that I would like to make. I am sure that there is not going to be much new and too startling about some of the points that I would like to make to your committee.

• 1610

I am really speaking more personally; I am not speaking on behalf of the Province of Prince Edward Island. Although I happen to be an Islander, I am really speaking from my own background and on my own behalf.

I talked to a number of people about appearing before a committee such as this before coming here today, some people from Prince Edward Island and some from off Prince Edward Island, and it poses a dilemma appearing before a public hearing. This is the first time I have appeared in this forum. The people I talked with suggested that the dilemma was this: that the issue, the question of manpower training, is such a complex one that involves so many jurisdictions and so many parties that it is going to be extremely difficult to come to grips with it when you are looking at it as one of the interested and involved parties.

To take that point just a little further, the whole question of preparing skilled manpower is dealt with in part by the public-school system. The high schools in this province and elsewhere have programs of vocational training for young people as part of their regular program. You also have the community colleges with the post-high school technician and technologist training. Then the third major element, I suppose, of any manpower program would be the part that is funded by

[Traduction]

vous remercie d'être venu nous rencontrer et je vous dis bonne chance.

Le président: Je vous remercie, monsieur le maire.

Comme je l'ai mentionné au début, c'est avec plaisir que nous recevons des exposés même s'ils n'ont pas été lus devant le comité. En plus de l'exposé que vous nous présenterez à titre de maire, on nous a informés que des exposés écrits nous seront soumis par le Greater Charlottetown Area Chamber of Commerce. M^{me} Cathy Miller assiste à cette séance à titre d'observatrice pour ce groupe. La Prince Edward Island Teachers' Federation nous présentera aussi un exposé de même que le Native Council of Prince Edward Island.

Je vous remercie, monsieur le maire. J'appellerai maintenant le prochain témoin, M. Glendenning, président du Holland College. Monsieur Glendenning, ou quelqu'un d'autre du collège, si vous voulez vous approcher, nous vous entendrons.

J'ai oublié de vous présenter ceux qui sont ici avec moi. À ma droite, M. Orlikow, député de Winnipeg-Nord et principal critique de son parti, le NPD, en matière de main-d'œuvre. Immédiatement à ma gauche, Charles Bellemare, greffier du comité; et près de lui, Jean-Aimé Guertin, adjoint à la recherche pour le groupe de travail.

Monsieur Glendenning.

M. D. Glendenning (président du Holland College): Monsieur le président et messieurs les membres du groupe de travail, je vous remercie. Je vous suis reconnaissant de l'invitation que l'on m'a faite. Je n'ai pas d'exposé formel à vous soumettre mais je voudrais cependant vous faire part de quelques observations. Bien sûr, certaines de mes observations n'auront rien de neuf ni de bien excitant.

Je parle en mon nom personnel et non pas au nom de la province de l'Île-du-Prince-Édouard. Quoique je sois de l'Île, je tire mon témoignage de ma propre expérience.

Sachant que je viendrais témoigner devant un comité comme celui-ci, j'en ai discuté avec un certain nombre de personnes; les unes étaient de l'Île-du-Prince-Édouard, d'autres non. Nous avons conclu que venir témoigner en public posait un dilemme. C'est la première fois que je témoigne sur ce sujet. Voici, selon les gens que j'ai consultés, quel est ce dilemme: le sujet, la question de la formation de la main-d'œuvre est si complexe et met en cause tellement de compétences et de parties qu'il sera très difficile de la saisir si vous l'étudiez en tant qu'une des parties intéressées et mises en cause.

Je m'explique un peu: toute la question de la formation de la main-d'œuvre spécialisée est en partie la responsabilité du système d'écoles publiques. Les écoles secondaires de cette province, et d'ailleurs aussi, ont des programmes de formation professionnelle pour les jeunes, qui font partie de leur programme régulier. Vous avez aussi les collèges communautaires qui forment, après les études secondaires, des techniciens et des technologues. Enfin le troisième élément majeur, je sup-

[Text]

the federal government. I suppose what I am really saying is that it is a complex problem, and you are dealing only with part of it. There are other parties to manpower funding and there is the question of jurisdiction. I think there is some concern among the people with whom I spoke, both on the Island and off the Island, about how much one can or should say publicly to only one of the three parties.

The Chairman: I might say, without being strict in limiting the witness' remarks, that there is a limit on what we can do as a federal Parliament, but we are taking evidence. We are not going to interrupt people and call them to order if they venture into the provincial or into the private-sector areas.

Mr. Glendenning: No, I understand that, Mr. Chairman, I was only saying that there are people who will not appear who may have things to say. Because of the complexity, they are reluctant to address you in a public forum.

When I started making my notes, I only had four points that I wanted to make. As I began to develop them, however, I broke those down into a number of smaller items.

The first item really deals with the whole question of planning. I mentioned earlier that it is complex. In addition to the three that I did mention there is training in industry, which is a fourth element as far as the provision of trained manpower is concerned. I think planning tends to be fragmented and short-term. There are many jurisdictions and each jurisdiction tends to deal only with a part of the field.

I do not know whether or not you are familiar with it, sir, but in the United States, as part of the total manpower training arrangement, they have what they call a state plan. I do not have a copy with me; I do have a copy at the office. But as I understand it a state plan is a document that covers a five-year period. It is developed by the state, presented to the federal government and becomes a part of the agreement under which the U.S. federal government supplies funds to the states. I realize also in that country that training support comes from the Department of Labour as well as the U.S. Office of Education.

I think one of the elements of that state plan, in addition to being a written document and updated regularly, is that that plan is laid before the public and people can comment on it. For instance, in a state or in a region, at least one or two—as I understand it—public meetings must be held in which the state plan is laid out for public scrutiny. I think that is a very healthy thing.

• 1615

There is one theme that will run through my remarks, and it has to do with the matter of co-operation and consultation. I happen to have spent a number of years working for the federal government in two departments. In fact, I was in Ottawa when the existing OTA legislation was brought in. I

[Translation]

pose, de tout programme de main-d'œuvre, est la part que paye le gouvernement fédéral. Ce que je veux réellement dire c'est qu'il s'agit d'un problème complexe, et que vous n'en traitez qu'un aspect. D'autres parties contribuent financièrement, et il y a une question de compétence. Les gens à qui j'en ai parlé ici dans l'île ou d'ailleurs se sont demandés jusqu'à quel point pouvait aller dans ses observations quelqu'un qui ne s'adresserait publiquement qu'à une seule des parties en cause.

Le président: Je pourrais dire sans vouloir limiter les observations du témoin, qu'il y a des limites à ce que peut faire le Parlement fédéral, mais nous recueillons des témoignages. Nous n'allons pas interrompre les gens et les rappeler à l'ordre parce qu'ils s'aventurent dans des secteurs de compétence provinciale ou dans le domaine du secteur privé.

M. Glendenning: Je comprends, monsieur le président. Je veux simplement que l'on sache que des gens qui auraient des choses à dire ne viendront pas témoigner. A cause de la complexité du sujet, ils seront hésitants à venir en discuter publiquement.

Lorsque j'ai commencé à rassembler mes notes je les avais groupées en quatre points. Mais lorsque j'ai commencé à les développer, je les ai réparties en un certain nombre d'articles moins étendus.

Le premier article traite de toute la question de la planification. J'ai déjà dit que c'était complexe, et aux trois parties en cause dans la formation de la main-d'œuvre déjà mentionnées, il faut ajouter la formation au sein de l'industrie qui est un quatrième élément. Je pense que la planification a tendance à être fragmentée et à se faire à court terme. Les compétences sont nombreuses et chacune a tendance à ne s'occuper que d'une partie du sujet.

Je ne sais pas si vous êtes au courant, monsieur, mais aux États-Unis, il existe, comme partie du système global de formation de la main-d'œuvre, ce qui s'appelle un plan d'État. J'en ai un exemplaire à mon bureau. Comme je le comprends, le plan d'État est un plan quinquennal. Il est conçu par l'État, présenté au gouvernement fédéral et devient partie de l'entente par laquelle le gouvernement fédéral américain répartit les fonds aux États. Il faut noter aussi que dans ce pays l'aide à la formation vient du Department of Labour aussi bien que du U.S. Bureau of Education.

Je pense qu'un des éléments du plan d'État, c'est que non seulement c'est un document imprimé et révisé régulièrement mais il est aussi soumis à la critique de la population. Par exemple soit dans un État ou dans une région, il semble qu'il faille tenir au moins une ou deux séances publiques au cours desquelles le plan est soumis à la critique des gens. C'est une pratique très saine.

Il y a un thème sous-jacent à mes observations et il touche à la notion de coopération et de consultation. J'ai travaillé pour le gouvernement fédéral pendant un certain nombre d'années, dans deux ministères. De fait, j'étais à Ottawa lorsque la loi existante sur l'OTA a été introduite. Je sais que les jours

[Texte]

know that the old days are not necessarily the best days, and we should not look back and say that because we did certain things in one period of time, those things would be appropriate now. But there is something, I think, that is missing, and that is a spirit of co-operation between and among the many agencies that are involved. I think that works to the detriment of the people who need and are looking for the training.

I often reflect on one particular group that was in existence at that time and, to a lesser extent, today, and that is the interprovincial red seal program; I do not know if you are familiar with it or not. When a journeyman completes his program in a province he may then, through an additional examination, obtain a red seal which is attached to his journeyman's certificate and which allows him to be recognized for purposes of employment in any part of this country. If you look at the development of that red and the kind of discussion and consultation and background work that went into it, it is a model, I think, that might be used again. It is an example of influence, if you like, but not authority. I think sometimes we believe we can only change programs if we have the authority to change programs, but I believe that is not always the case. I think things can be made to happen through influence.

Again, in the days preceding the existing OTA act there was a small cadre of people in the then federal department of labour who had some expertise in various fields, and they worked as a catalyst, they worked as an initiator, a promotor, a point of contact and exchange of information with the federal and provincial departments.

I think another example of that is the development of the diplomas of technology. Again, this resulted from some influence by people in the federal government to bring together people who were interested and involved and responsible for these programs. It gave them a chance to share information, to exchange views, and out of it came some interprovincial agreement to establish diplomas of technology. The criteria were developed that way and they still exist today. The same criteria generally still prevail, and we are talking now about 1963 to 1965 when they were first set up.

I would hope that in any review of Manpower training the federal government would consider the reinstallation of support for innovative projects. I am sure there are many cases where projects in one part of the country were duplicated in the other, although I do know that in later years a mechanism was set up to exchange information between and among the various provinces. Speaking of my own institution, we were able to take advantage of what, to us, where important sums of money, although what in terms of the federal government may have been relatively small sums of money, to do some innovative work in the training field. Our own work happened to be in program development, in making our programs more relevant, if you like, to the needs of the trainee and the needs of business and industry. But I know that some of the other provinces had projects of larger magnitude.

[Traduction]

d'autrefois ne sont pas nécessairement les meilleurs, et qu'il ne faut pas regarder en arrière et nous dire que si nous avions fait telle chose à telle période, c'est ce qu'il faut faire maintenant. Il y a quelque chose cependant qui fait défaut, je pense, et c'est l'esprit de coopération entre les nombreux organismes qui sont en cause. Cela joue au détriment des personnes qui ont besoin de formation et qui cherchent à l'obtenir.

Je pense assez souvent à un groupe particulier qui existait à ce moment-là, mais moins connu aujourd'hui, et qui était rattaché au programme interprovincial du sceau rouge. Je ne sais pas si vous le connaissez ou non. Lorsqu'un ouvrier complète son programme dans une province il peut alors, par le moyen d'un examen additionnel, obtenir un sceau rouge qui est affixé à son certificat d'ouvrier et qui lui permet aux fins d'emplois d'être reconnu partout au pays. Mais si l'on considère le développement de ce sceau rouge et les discussions et consultations et travaux qu'on y a consacrés, je crois que c'est un modèle que nous pourrions utiliser de nouveau. C'est un exemple d'influence, si vous voulez, et non d'autorité. Il nous arrive de penser que nous n'avons qu'à changer les programmes si nous avons l'autorité de les changer, mais ce n'est pas toujours le cas. On peut provoquer les changements par influence.

A l'époque qui a précédé l'adoption de la loi existante sur l'OTA, il y avait un petit groupe de personnes au ministère fédéral du travail qui possédaient certaines compétences en divers secteurs et qui agissaient comme catalyseurs, comme initiateurs, promoteurs et points de contact et d'échange d'information entre les ministères fédéraux et provinciaux.

Je crois qu'un autre exemple a été le développement des diplômes en technologie. Encore une fois ils ont été le résultat de l'influence exercée par des gens du gouvernement fédéral qui ont réussi à réunir les personnes intéressées à ces programmes et qui en étaient responsables. Cela leur a donné la chance de partager de l'information, d'échanger des vues et il en est résulté un genre d'entente interprovinciale qui a permis d'établir des diplômes en technologie. Les critères ont aussi été établis et ils existent encore aujourd'hui. De façon générale les mêmes critères sont encore valables et ils ont pourtant été établis entre 1963 et 1965.

J'ose espérer que dans toute révision de la formation de la main-d'œuvre le gouvernement fédéral voudra bien étudier la possibilité de rétablir l'aide aux projets innovateurs. Je suis certain qu'il existe plusieurs cas où des projets, mis au point en une partie du pays ont été dédoublés dans une autre partie, quoique je sache qu'au cours des dernières années un mécanisme a été établi pour permettre l'échange d'information entre les provinces. Si je donne comme exemple, ma propre institution, je peux dire que nous avons pu tirer avantage de ce qui était pour nous d'importantes sommes d'argent, quoique probablement minimes pour le gouvernement fédéral, pour effectuer des travaux innovateurs dans le domaine de formation. Nos travaux portaient sur le développement de programmes, sur l'adaptation de nos programmes aux besoins de la personne en formation et aux besoins du commerce et de l'industrie. Je sais cependant que certaines provinces ont des projets plus importants.

[Text]

I still think there are some other areas in which innovative projects could be carried out. Just as a for instance—and this would not be an expensive one. Maybe it does not even take additional funding; I do not know—I have wondered about the value and contribution of local advisory committees. I do not know how large an area that would need to be, whether they should be around a sector or whether they can relate to a geographic area, but perhaps the Minister of Manpower and Immigration, or whoever would be appropriate, might have, in addition to the National Advisory Committee that I know he has, a local advisory committee to the nearest CEC or to the regional director's office. I do not know the framework that would best work. I do think though that somehow we have to shorten the lines of communication between the potential users, whether they be individual clients or business and industry and the people, federal and provincial and institutional, that provide the training.

• 1620

I do not know whether or not it is within your mandate, sir, but I have read and heard from time to time about a proposal to provide most of the training where the jobs are instead of training in the smaller communities and smaller provinces and then allowing this trained manpower to move. I think arguments can be made pro and con. I do think though, speaking from my background in the Maritimes, that training should be given, a certain amount of entry training, pre-employment training, basic training, whatever words you want to use, near home. Let the young man or the young woman first have some saleable skills before the leave. And I hasten to point out that I am not suggesting that we are training our young people to move away. Our young people are moving away anyway. I would like to think that they go trained. If they go untrained to the place where the work is, Toronto or Calgary or wherever, I do not think they are going to look for training there first. They should have some training here before they leave.

Moving on fairly quickly, sir—I will not be many more minutes—I referred earlier to the many jurisdictions and you probably are aware of the fact that there is a perception at least, founded or unfounded, that the whole matter of manpower training is surrounded by a vast bureaucracy. I want to hasten to point out that I am not saying just a federal bureaucracy. It seems to me that we have quite a number of agencies involved, each with its own concerns and responsibilities. But if we look at the individual client, there is no question in my mind that it must be confusing to him when he starts to look for training to help him find better employment, his first job or whatever. I think it may be easier for us, sitting back, to sort out who should do what. Again I think we have to look at the individual and ask: if we want to help him or her, what is the best way to do it? I do not have answers, Mr. Chairman. I know there is a problem in that connection, but I do not know of a single, specific answer that I could give.

[Translation]

Je pense qu'il y a d'autres secteurs où des projets innovateurs pourraient être entrepris. Je vous donne un exemple et cela n'exigerait pas beaucoup d'argent. Peut-être n'aurait-on pas besoin non plus de fonds additionnels. Je ne sais pas. J'ai signé à la valeur et à la contribution de comités consultatifs locaux. Je ne sais pas quelle grandeur une région devrait avoir, si elle devrait être centrée sur un secteur ou encore si elle devrait être reliée à une région géographique. Peut-être le ministre de la main-d'œuvre et de l'Immigration, ou tout autre responsable approprié, pourrait avoir, en plus du Comité national, un comité consultatif local au CME ou au Bureau du directeur régional le plus rapproché. Je ne sais pas quel cadre serait le plus efficace. Je pense cependant que de toute façon il nous faut améliorer les communications entre les utilisateurs potentiels, qu'il s'agisse d'individus ou de commerces et d'industries, et les personnes dans les administrations fédérales, provinciales et dans les institutions qui fournissent la formation.

Je ne sais si cela est dans les limites de votre mandat mais de temps à autres j'ai lu et j'ai entendu dire que l'on se proposait de fournir le plus gros de la formation là où sont les emplois plutôt que dans les petites communautés ou dans les petites provinces, et de promouvoir ensuite la mobilité de cette main-d'œuvre formée. Il y a du pour et du contre. Je crois cependant, vu mon expérience dans les Maritimes, que cette formation, du moins une certaine formation antérieure à l'emploi, la formation de base, où comme on voudra bien l'appeler, devrait se donner à proximité du domicile. Faisons que le jeune homme ou la jeune femme ait quelque chose de valable comme formation avant de quitter. Je me hâte aussi de faire observer que je ne propose pas que l'on forme nos jeunes pour ensuite les expatrier. Nos jeunes s'en vont savez même de toute façon. J'aimerais cependant les voir partir bien formés. S'ils arrivent sans formation là où est le travail, à Toronto ou à Calgary, je doute que la première chose qu'ils fassent là-bas soit de chercher cette formation. Ils devraient d'abord avoir acquis un certain niveau de formation avant de quitter.

Je vais faire assez vite monsieur, et je ne prendrai pas beaucoup plus de temps. J'ai mentionné, il y a un instant les nombreuses compétences et vous savez sans doute que l'on pense, à tort ou à raison, que toute la formation de la main-d'œuvre est entourée d'une vaste bureaucratie, et disons-le tout de suite, pas seulement une bureaucratie fédérale. Il me semble qu'ils sont nombreux les organismes qui s'en occupent, chacun avec ses préoccupations et ses responsabilités. Et si nous regardons la situation avec les yeux du client, je n'ai aucun doute qu'il doit se sentir perdu lorsqu'il commence à chercher de la formation qui lui permettra de trouver un meilleur emploi, ou encore son premier. Il est peut-être plus facile pour nous, qui sommes à l'arrière, de déterminer qui devrait faire quoi. Encore une fois nous devons penser aux personnes et nous dire: si nous voulons les aider, quelle est la meilleure façon de le faire? Je n'ai pas de réponses, monsieur le président. Je sais qu'il y a là un problème mais je ne pourrais pas apporter de réponse simple et précise.

[Texte]

I guess a further point on that, though, is that I sometimes wonder why, in the field of education generally, not just manpower training, we seem to have developed such a massive administrative framework for administering a program. My leaning would be to put more responsibility and accountability into the hands of the individual trainee. That might well be a voucher system. I am not aware of any experience in Canada using a voucher system. I do not know what the pitfalls are. But I do tend to put a lot of emphasis on making the individual responsible and accountable for taking some decisions within whatever guidelines we may need to set, rather than setting up the bureaucracy around that. And it may be that there is no single system. We may have to have a diverse system of basic pre-employment skills provided in one manner, advance training provided through industry, and certain specialized training throughout your system. I do not know the answer. But I still believe the individual can accept more accountability for what he does if given the opportunity.

• 1625

In Prince Edward Island we do not have any sophisticated industries, we are not—or at least I am not—very conversant with all the restrictions which may be placed as a result of certification by outside agencies, by professional associations. In talking with my colleagues, however, I am aware of concerns about the certification of programs or individuals, the criteria used; and I think a question is raised about the accountability of some of these organizations to the public. I have had no personal adverse experience, so I am not speaking from that background when I raise the question. I am aware from my reading, however, of criteria being applied such as the length of time, the length of a program, the number of books on a shelf, or the number of particular pieces of equipment, and I do believe standards must be set. But I do not believe we have yet found the best set of criteria for setting of standards.

Just a final couple of points. North America does not have a history of training of its skilled workmen in the sense of an integrated series of programs and courses and activities which will allow a person to get increased skills and come back easily and quickly into training again as his job changes or his needs for advanced training go. That is the European system, and it seems to work. We in North America tend to think you give all your training in one shot and then it is done. The thing you are here about today indicates your interest in this.

Very often, though—and the figures you have may not support this—again it is my belief that if we are going to make the total program more effective, you need to give attention not only to entry skills—it seems to me we put a disproportionate amount of our money into basic entry skill or pre-employment training—I think we need to look at advanced technical skills, we need to look at training and supervision and management, and I think even entrepreneurship. There are some who may say you cannot train entrepreneurs. I do not really

[Traduction]

Il y a autre chose. Il m'arrive de me demander pourquoi, dans le secteur de l'éducation, en général, et pas seulement dans la formation de la main-d'œuvre, nous avons développé un cadre aussi lourd pour administrer des programmes. Moi, j'aurais tendance à placer plus de responsabilités entre les mains de celui qui reçoit la formation. Je ne crois pas que l'on ait fait au Canada l'expérience d'un système de justification. Je ne sais pas quels en sont les éléments négatifs. Je suis cependant enclin à mettre fortement l'accent sur la nécessité de rendre la personne responsable de la prise de certaines décisions, dans les limites de certaines directives que nous pourrions avoir à émettre, plutôt que de faire reposer tout ce processus sur une bureaucratie. Il se pourrait bien aussi qu'un seul système ne fasse pas l'affaire. Il se peut que nous ayons besoin d'un système diversifié qui fournisse d'une façon, les connaissances de base antérieures à l'emploi, et qui permette que la formation poussée soit donnée par l'industrie, et une certaine formation spécialisée par votre système. Je ne sais pas mais je crois toujours qu'une personne peut accepter plus de responsabilité si on lui en donne la chance.

Vu qu'ici, dans l'Île-du-Prince-Édouard, nous n'avons pas d'industrie de pointe, nous ne sommes pas trop au courant, du moins je ne sais pas trop quelles sont toutes les restrictions que l'on pourrait apporter à la question des accréditations par des organismes de l'extérieur ou des associations professionnelles. Pour en avoir discuté avec mes collègues cependant je connais les préoccupations que soulève l'accréditation des programmes ou des personnes, les critères utilisés, et je crois que l'on se pose la question de la responsabilité de quelques uns de ces organismes envers le public. Je n'ai pas eu d'expérience personnelle malheureuse et si je soulève cette question ce n'est donc pas pour cette raison. Je sais cependant, pour avoir lu, que l'on applique des critères comme la durée, la longueur d'un programme, le nombre de livres sur un rayon ou le nombre de pièces particulières d'équipement, et je crois qu'il faut qu'il y ait des normes. Je ne crois pas cependant que nous ayons trouvé les meilleurs critères pour l'établissement des normes.

Quelques points encore pour terminer. L'Amérique du Nord n'a pas de tradition en formation de ses ouvriers spécialisés en ce sens qu'il n'existe pas une série intégrée de programmes, de cours et d'activités qui permettent à une personne d'acquérir des qualifications accrues et de revenir facilement et rapidement en formation lorsque son emploi se modifie ou qu'il a besoin de formation avancée. Nous avons tendance à croire en Amérique du Nord que la formation se donne une fois pour toute. Que vous soyez ici aujourd'hui indique l'intérêt que vous portez à la question:

Je crois, et les chiffres que vous avez peuvent ne pas le corroborer, que si nous voulons rendre le programme global plus efficace, il ne faut pas seulement se préoccuper des compétences de base, nous consacrons des montants d'argent disproportionnés à l'acquisition des compétences de base ou de pré-emploi, mais il nous faut nous préoccuper des compétences techniques avancées, nous devons nous préoccuper de la formation et de la supervision, de la gestion et même je pense des entrepreneurs. D'aucuns diront que vous ne pouvez pas former

[Text]

know. I guess the point I really want to make, though, is if a person trained now could be promoted or could move out to start his own business, it would allow not only a replacement for him at the entry level, but if he started his own business, he might well draw a fair number of new employees in.

I thank you again for the chance to say a few words. If there is any single theme I would like to support, it is that for planning it is the question of being able to influence direction, whether or not you have the authority to decide on the direction. It is a major program, but it can be dealt with if we handle it co-operatively.

Thank you very much. I wish you well in your task.

The Chairman: Mr. Glendenning, in your remarks you referred to some American programs. I think I should let you and the audience know that the task force has been to Washington for a couple of days, where they briefed us on their programs. Some of their programs we find very interesting and we will be studying them in greater depth. I should tell you as well, however, the people in the United States are not too happy with their own programs. They find they are faced with the same problems we are faced with, in varying degrees, and they are also reviewing their programs.

• 1630

You felt that there would be a place for local advisory committees. When I was in New Brunswick, and in some other provinces, they have for the province, or for the regions of the province, what are called manpower needs committees, made up of business, labour and the different levels of government, including the educational authorities. Do you have such a manpower needs committee here to review several times a year what the needs may be and disseminate that information?

Mr. Glendenning: Yes, we do, Mr. Chairman. I am not currently a member of that committee, but my understanding is that the manpower needs committee here consists primarily of federal and provincial officials. There is I think, still a substructure of committees. I guess my thinking on that was that the local advisory committee, if it involved an area, could get a real handle on the training needs and some of the real decisions about what training was going to be emphasized.

The Chairman: So you feel that even though there is a manpower needs committee for the province there could be, in addition to that, some use for regional advisory committees in various areas or in various industries of the province?

Mr. Glendenning: I would think regional or local, I guess, in the context in which you are using it. Again, it has been my feeling, from talking with people in sister provinces, that the manpower needs committee structure is primarily, if you like, a federal-provincial structure. I stand to be corrected on that, but that is my understanding.

[Translation]

les entrepreneurs. Je ne sais vraiment pas. L'idée que je veux avancer est que si une personne sort du rang des employés spécialisés et fonde sa propre affaire, non seulement il fait place à quelqu'un au niveau de l'entrée dans le métier, mais s'il fonde son propre commerce, il se peut que cela entraîne l'embauche d'un bon nombre de nouveaux employés.

Je vous remercie de nouveau de m'avoir permis de dire quelques mots. S'il y a un thème sur lequel il me faudrait appuyer, c'est celui de la planification, c'est la question d'être capable d'influencer la direction, que vous ayez ou non l'autorité de décider au sujet de la direction. C'est un programme majeur mais nous pouvons le réussir si nous le traitons en collaboration.

Je vous remercie et je vous souhaite le succès dans votre entreprise.

Le président: Vous avez fait allusion, monsieur Glendenning, à certains programmes américains, dans vos observations. Il est peut-être bon que vous sachiez, et les gens dans l'audience aussi, que le groupe de travail s'est rendu à Washington où pendant quelques jours les Américains nous ont exposé leurs programmes. Nous en avons trouvé quelques uns très intéressants et nous les étudierons plus en profondeur. Je dois vous dire cependant que les Américains ne sont pas trop heureux de leurs propres programmes. Ils ont à faire face aux mêmes problèmes que les nôtres, à des degrés divers, et ils sont à réviser leurs programmes eux aussi.

Vous pensez que l'on pourrait avoir des comités consultatifs locaux. J'ai constaté au Nouveau-Brunswick, et dans quelques autres provinces, qu'ils ont, au niveau provincial ou régional, ce qui s'appelle des Comités des besoins en main-d'œuvre, constitués de représentants des affaires du travail et des différents niveaux de gouvernement, y compris les responsables de l'enseignement. Est-ce que vous avez ici un comité des besoins en main-d'œuvre qui revoit plusieurs fois par année quels peuvent être les besoins et qui diffuse l'information.

M. Glendenning: Nous en avons un, monsieur le président. Je ne fais pas partie de ce comité mais je pense qu'ici le comité est avant tout constitué de représentants fédéraux et provinciaux. Il existe encore je crois une sous-structure de comités. Ce à quoi je pensais, c'est qu'un comité consultatif local, s'il recouvre une région, pourrait avoir de l'influence sur la question des besoins de formation et sur quelques-unes des vraies décisions à prendre lorsqu'il s'agit de savoir où l'on mettra l'accent.

Le président: Ainsi vous pensez que même s'il existe pour la province un comité des besoins en main-d'œuvre, on pourrait en plus, avoir besoin de comités consultatifs régionaux dans diverses régions ou dans diverses industries de la province?

M. Glendenning: Au niveau régional ou local, oui, dans le contexte où vous les situez. Encore une fois, j'ai l'impression après en avoir discuté avec des gens d'autres provinces, que la structure du comité des besoins en main-d'œuvre est d'abord une structure fédérale-provinciale. Je veux bien qu'on me dise si je me trompe, mais c'est mon impression.

[Texte]

The Chairman: I think some of them have revised the structure in the last year or so. I got the impression in New Brunswick a couple of weeks ago that they did do that, and the new structure they find much more helpful. They are getting much better cooperation from the business side now than they did in the past. From the side of the government that is helpful because, as you know, they cannot plan training and educational programs very well unless they know what business is planning themselves. Anyway, there seems to be a movement. David, do you have any questions?

Mr. Orlikow: Yes. We are, at the three levels of government—federal, provincial and municipal—spending a great deal of money on education and manpower training. Speaking from memory, it seems to me that the federal department of employment spends about \$1 billion a year on manpower training. That is, I am sure, more than duplicated at the provincial and municipal levels. That is a great deal of money and, as you said, there are a lot of administrators, a lot of bureaucrats. We had submissions to our committee in Ottawa from The Canadian Manufacturers' Association, from the Canadian Labour Congress, from the Canadian Federation of Independent Businessmen, and all of them expressed a good deal of dissatisfaction with the way in which the system is working. That, of course, leads me to the point you made, your feeling that what we need is better planning.

The question I have to ask is: Can you make any suggestions as to how we can plan better? I was horrified by Mr. Bulloch, the spokesman for the Independent Businessmen who implied—I do not have the quote in front of me, but I think I am right—that the last place an employer goes to when he wants a good employee is the department of employment. That is a horrifying thought when one thinks of the money that is being spent. Besides the point you made, which was that we should go as far as we can toward letting the local people—the clients, and the local offices, I presume—make the decisions, what else can you see as a way in which we can plan to use our resources better?

• 1635

Mr. Glendenning: I think I would have only one other comment; it is a general comment about what I believe and I think it refers to my earlier statement about the difficulties that the individual client has in working his way through the system. I happen to believe very strongly in individual accountability and I think part of the problem may well be the committee structure which, in part, I believe, should be advisory, not decision-making. I believe there is a very important role for committees and I believe consultation is very important in any organization or in any activity but, in the final analysis, I think one should be able to find the person who made the decision so that you can talk with him or her, reason with that person. I think it is not always easy to find that in the manpower training area because it is partly institutional, provincial or federal; there are three agencies involved. I am not suggesting that the question of accountability should be

[Traduction]

Le président: Je pense que quelques-uns ont révisé leur structure au cours de la dernière année. J'étais au Nouveau-Brunswick il y a quelques semaines et c'est ce que j'ai cru comprendre qu'ils ont fait et ils trouvent la nouvelle structure plus utile. Ils reçoivent une meilleure collaboration du monde des affaires qu'ils n'en obtenaient par le passé. Du côté du gouvernement c'est utile aussi parce qu'on ne peut planifier des programmes de formation et d'instruction de façon satisfaisante sans savoir ce que planifie l'industrie et le commerce. De toute façon les choses bougent. David, avez-vous des questions à poser?

M. Orlikow: Oui. Les trois niveaux d'administration, fédéral, provincial et municipal, dépensent beaucoup d'argent dans les secteurs de l'instruction et de la formation de la main-d'œuvre. Je cite de mémoire, mais il me semble que le ministère fédéral de l'emploi dépense environ 1 milliard par année en formation de la main-d'œuvre. Et ce montant, j'en suis sûr, est plus que doublé aux niveaux provincial et municipal. C'est beaucoup d'argent et comme vous l'avez dit, beaucoup d'administrations et de bureaucrates. Notre comité à Ottawa a reçu des présentations de l'Association canadienne des fabricants, du Congrès du travail du Canada et de la Canadian Federation of Independent Businessmen, et tous ont exprimé beaucoup d'insatisfaction sur la façon dont le système fonctionne. Cela me conduit naturellement au point que vous avez soulevé, c'est-à-dire que ce dont nous avons besoin c'est d'une meilleure planification.

Voilà ma question: auriez-vous des propositions sur la façon de mieux planifier? J'ai été horrifié lorsque le porte-parole de l'Independent Businessmen, M. Bulloch, a déclaré—je n'ai pas ses propres mots mais je pense ne pas me tromper—que lorsqu'un employeur cherchait un bon employé, le dernier endroit où il s'adressait était le ministère de l'Emploi. C'est terrible lorsque l'on pense à tout l'argent dépensé. Vous avez dit qu'il fallait aller aussi loin que possible en laissant les gens de l'endroit, les clients et les bureaux locaux prendre les décisions, mais auriez-vous une autre façon d'agir à proposer qui nous permettrait de mieux planifier l'utilisation de notre main-d'œuvre?

M. Glendenning: Je n'aurais qu'une autre observation à faire et elle serait d'ordre général et se rapporterait à ce que j'ai déjà dit sur les difficultés que rencontre une personne à se frayer un chemin dans le système. Il arrive que je crois sincèrement à la responsabilité individuelle et il se pourrait qu'une partie du problème soit la structure du comité, lequel en partie, à mon avis devrait être consultatif et ne devrait pas prendre de décision. Je pense qu'un rôle très important attend les comités et je crois aussi que la consultation est très importante dans toute organisation et dans toute activité. Mais en dernière analyse je pense que l'on doit être capable de savoir quelle personne a pris la décision, afin de pouvoir en discuter avec elle, en parler. Ce n'est pas toujours facile de le faire en formation de la main-d'œuvre parce que ce secteur est en partie institutionnel, provincial ou fédéral; trois organismes sont en cause. Je ne veux pas dire que cette question de

[Text]

limited to the federal government; it is in the whole question of delivery of manpower training. Who is accountable? Who can I go to talk to? And I ask, how come?

Mr. Orlikow: Then let me ask you a question. You may not have this problem in Prince Edward Island—and I am not very familiar with the situation in Prince Edward Island—but in my province of Manitoba and in a number of other provinces there are pretty large numbers of people, for example, amongst the native people or people who grew up in northern isolated areas, who for all sorts of reasons probably did not go further, or even if they went to high school, really do not have an education that is better than, say, grade 7 or 8. Very often the courses which are offered through the department of employment in community colleges or other institutions require a high school education to qualify. Now, some attempts have been made in some places to devise special programs so these people can move up the educational scale and stand qualified to take training.

So my question to you is this: do you have that kind of problem in Prince Edward Island? Do you have any number of people whose education is such that they do not qualify to get into any skill-training courses? And, if so, have you devised any methods to deal with that to try to help those people?

Mr. Glendenning: I guess the first answer is a qualified "yes". I cannot quantify the number; I cannot say how many. Prince Edward Island does offer both full-time and part-time training to people who want to upgrade their basic education, either to get into skill training, to get employment in the first place, or to go on to university or whatever the purpose may be. So some of that is available, including a fairly active night school program where the people give of their own time two nights a week to upgrade themselves.

I guess the only comment on that is from what I am aware of. The available research and authoritative opinion suggests that concurrent training probably is a better approach than the rather discrete educational upgrading to be followed by skill training. I know that that is being done in some places and we do some here on Prince Edward Island. For people who need the basic education first, I think sometimes a mixture of some of the skills will allow them to see where this can be applied and why it is useful so that the two can be taken together.

• 1640

The Chairman: Mr. Glendenning, I want to thank you very much for contributing to this meeting. Your views will be recorded and will be considered when we draw up our report. Thank you very much.

Mr. Glendenning: Thank you.

The Chairman: Next I would like to call on the Construction Association of Prince Edward Island. I believe Mr. Reid is present to address us.

[Translation]

responsabilité soit limitée au niveau fédéral. Elle doit s'appliquer à tout le domaine de la formation de la main-d'œuvre. Qui est responsable? A qui dois-je m'adresser? et demander comment cela se fait-il?

M. Orlikow: Laissez-moi vous poser la question suivante. Peut-être n'avez-vous pas ce problème dans l'Île-du-Prince-Édouard, je ne connais pas trop la situation dans l'Île, mais dans ma province au Manitoba, et dans plusieurs autres provinces, beaucoup de personnes par exemple, parmi les autochtones ou ceux qui ont été élevés dans les régions isolées du nord, pour toutes sortes de raisons, n'ont pas été à l'école secondaire ou s'ils y sont allés, n'ont pas un niveau d'instruction supérieur mettons à la 7^e ou à la 9^e année. Très souvent, les cours offerts par l'entremise du ministère de l'emploi dans les collèges communautaires et autres institutions exigent de la personne qui veut s'inscrire, une instruction de niveau secondaire. Quelques tentatives ont été faites en certains endroits pour mettre au point des programmes spéciaux afin de permettre à ces gens de graver les échelons scolaires et de se qualifier pour les cours de formation.

Donc voici ma question: Est-ce que vous avez ce problème dans l'Île-du-Prince-Édouard? Avez-vous des gens dont le niveau d'instruction est tel qu'il ne leur permet pas de s'inscrire aux cours de formation? Et si oui, avez-vous pris des mesures pour régler la situation, pour aider ces gens?

M. Glendenning: Je pense qu'il faut d'abord répondre, oui. Je ne sais pas combien il peut y en avoir. L'Île-du-Prince-Édouard offre des possibilités de formation à temps plein ou à temps partiel à ceux qui veulent améliorer leur instruction de base, soit pour s'orienter ensuite en formation professionnelle et se trouver un emploi, soit pour aller à l'université, ou quel que soit en fait le but. Ainsi donc, certaines possibilités existent, y compris un programme de cours du soir assez actif où les personnes consacrent de leur propre temps deux soirs par semaine pour s'améliorer elles-mêmes.

La seule observation que je puisse faire à ce sujet se limite à ce que je connais. Les travaux de recherches effectués en ce domaine et l'opinion de ceux qui s'y connaissent laissent entendre que la formation concurrente est probablement une approche supérieure à l'apport d'une amélioration isolée de l'instruction suivie de la formation professionnelle. Je sais que cela se fait en certains endroits et nous le faisons un peu ici dans l'Île-du-Prince-Édouard. Pour les gens qui ont besoin d'abord d'instruction de base, je pense que d'y inclure un peu de formation professionnelle leur permet de voir à quoi leurs études leur servent et pourquoi elles sont utiles. Les deux peuvent être menées de front.

Le président: Monsieur Glendenning, je vous remercie beaucoup de votre contribution. Nous pourrions ainsi tenir compte de vos points de vue lorsque nous rédigerons notre rapport. Merci beaucoup.

M. Glendenning: Merci.

Le président: J'invite maintenant l'Association de la construction de l'Île-du-Prince-Édouard. Je crois que c'est M. Reid qui doit nous adresser la parole.

[Texte]

Mr. Reid, you have got a written submission. You have the choice of reading it, or commenting on it and letting us read it later, whatever you wish.

Mr. Francis Reid (Construction Association of Prince Edward Island): Mr. Chairman, if I have my choice, I would rather read it.

The Chairman: Fine. Go ahead.

Mr. Reid: Mr. Chairman and members of the committee, the Construction Association of Prince Edward Island appreciates the opportunity to present this submission to the task force on employment opportunities for the eighties.

The Construction Association of Prince Edward Island is an employers' organization consisting of approximately 250 members representing all facets of the construction industry. Our membership boasts of representation from the small one- to two-man contractor to the larger industrial contractor. Our members represent the residential, commercial, industrial and institutional sectors of construction, as well as other construction associated firms such as suppliers and architects.

In order to address ourselves to the employment opportunities for the eighties subject, we find ourselves pondering as to what the future has in store for the construction industry. Therefore, in an effort to provide as much construction work as possible to our local contractors and their employees, we would urge that any projects being contemplated for Prince Edward Island which has full or partial federal funding, that these projects be tendered in a manner in which our local contractors can participate in on an equitable basis. We wish to point out that our association members do have expertise in local construction and do provide employment for a good number of Prince Edward Island residents.

We would like to address our comments to the general outlook for employment opportunities and, more particularly, to opportunities for employment in the construction trade.

We see government's inability to come to a final negotiated decision on oil pricing as causing a serious negative effect on investment in new oil development, and consequently it is extremely difficult to determine what manpower demands in construction are really going to be.

On Prince Edward Island, we are very dependent on oil for the generation of electricity. And until a definite pricing policy is established, we will be unable to assess with any degree of accuracy what the employment opportunities for the eighties will be.

Because of the lack of a defined oil pricing policy, private investors are slow to initiate construction activities. However, manpower surveys and expert opinion are now unanimous in predicting major shortages of skilled labour in the eighties. Professional engineering and data processing and other skilled tradesmen are already in short supply.

During the eighties, large numbers of major projects are being planned or are already under way. These major projects, some of which are termed mega projects, will be, or are large consumers of skilled manpower. It has been estimated that

[Traduction]

Monsieur Reid, comme vous avez un exposé écrit, vous pouvez soit nous le lire soit vous contenter de le commenter pour que nous puissions le lire plus tard. A vous de choisir.

M. Francis Reid (Association de la construction de l'Île-du-Prince-Édouard): Monsieur le président, si j'ai le choix, je préférerais le lire.

Le président: Très bien. Allez-y.

M. Reid: Monsieur le président et messieurs les membres du Comité, l'association de la construction de l'Île-du-Prince-Édouard vous remercie de lui offrir l'occasion de comparaître devant le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Notre association réunit environ 250 employeurs représentant tous les secteurs de l'industrie de la construction. Nous sommes fiers de compter parmi nos membres aussi bien des entrepreneurs individuels que les gros entrepreneurs industriels. Nous représentons les secteurs résidentiels, commerciaux, industriels et publics de la construction ainsi que d'autres firmes connexes comme nos fournisseurs et les architectes.

Lorsqu'on envisage les perspectives d'emploi pour les années 80, on peut se demander ce que nous réserve l'avenir dans l'industrie de la construction. Pour trouver autant de travail de construction que possible pour les entrepreneurs locaux et leurs employés, nous jugeons que tous les travaux financés partiellement ou totalement par le gouvernement fédéral à l'Île-du-Prince-Édouard doivent faire l'objet d'appels d'offres pour que nos entrepreneurs locaux puissent y participer de façon équitable. Nous signalons au passage que les membres de notre association connaissent la construction locale et offrent de l'emploi à de nombreux résidents de l'Île-du-Prince-Édouard.

Nos remarques sur les perspectives d'emploi seront donc à la fois générales et particulières au secteur de la construction.

L'inaptitude du gouvernement à parvenir à une négociation finale sur le prix du pétrole nous semble avoir des effets très négatifs sur les investissements dans le secteur pétrolier si bien qu'il est extrêmement difficile de déterminer quels seront les besoins de main-d'œuvre dans le secteur de la construction.

À l'Île-du-Prince-Édouard, nous dépendons beaucoup du pétrole pour la production de l'électricité. Tant qu'il n'y aura pas de véritables politiques des prix, nous ne pourrions évaluer avec précision quelles seront les possibilités d'emploi dans les années 80.

En l'absence d'une politique des prix du pétrole bien définie, les investisseurs privés répuent à lancer de nouveaux travaux de construction. Néanmoins les études sur la main-d'œuvre et les avis d'experts coïncident maintenant et l'on s'attend à de fortes pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans les années 80. On manque déjà aujourd'hui d'ingénieurs, d'informaticiens et d'autres employés spécialisés.

Au cours des années 80, on prévoit de grands travaux qui, pour certains, sont déjà commencés. Ils demanderont beaucoup de main-d'œuvre qualifiée. On a estimé que pour chaque emploi directement lié à un de ces grands projets, il serait créé

[Text]

each job on a major project will create 10 jobs elsewhere. Therefore, it can be stated that if there is going to be a demand for skilled workers at a mega site project, that the generation of manpower requirements elsewhere will be tenfold.

Some care must be exercised in that with these major projects, with their substantial earnings attracting the skilled labour from existing employment areas, sectors such as Prince Edward Island could be adversely affected by the loss of manpower. This will probably leave areas such as Prince Edward Island which have no planned mega projects with a shortage of skilled tradesmen.

Planning or construction of mega projects are now in progress in the Atlantic area and we would like to list a few: In Newfoundland, Lower Churchill Hydro electric, Come-by-Chance Refinery Reactivation, the Upper Salmon Hydroelectric; in Nova Scotia, Halifax dockyard, Home Oil Strategic Reserve, Devco Coal Mines, the Lingan Thermal Power Plant; and in New Brunswick, Point Lepreau Nuclear Plant, Brunswick Mining Zinc Refinery, and the Salt Springs Potash Plant.

You will note from this short summary of projects, which are either planned or actually in construction at the present, that none are planned for Prince Edward Island. You will also note that the majority of these projects are energy related and as such will require many professional skilled tradesmen for construction. Although we have reservations as to what will happen to these people in our province should major projects come on line during the projected years, we feel we must ready the work force to accommodate these projects.

• 1645

We feel that workers must be prepared in the skills of project fabrication and repair. The repair function, which includes industrial-machinery mechanics, motor-vehicle mechanics and industrial electricians, should have a high priority of training. Skill shortages are being predicted in the machining trades. This includes tool-and die makers, pattern makers, et cetera.

Another skill shortage will be in the scientists and engineering categories. The construction industry is very dependent on the work of designers, analysts and technicians. Priority should be given to alleviate the shortages among these skills.

Our association feels that in order to provide professionals and skilled tradesmen at the work site, it will be necessary to have greater mobility of the construction work force. We feel that a workman should be able to accept work in any area of Canada and not be restricted in his pursuit of employment.

Every effort should be made to accommodate the mobility of the worker. At present some workers are hindered by the fact that their pensions are not transferable; others are hindered by provincial labour laws; others are hindered by union

[Translation]

dix emplois ailleurs. Aussi peut-on dire que, s'il doit y avoir une demande de travailleurs spécialisés pour tel ou tel grand projet, la demande sera dix fois plus importante ailleurs.

Il faut donc bien prendre garde qu'avec ces grands projets qui offriront des salaires très attirants pour les travailleurs spécialisés qui travaillent actuellement dans d'autres régions, des secteurs comme l'Île-du-Prince-Édouard ne soient pas pénalisés par la perte de leur main-d'œuvre. On peut en effet s'attendre que dans les régions où ce genre de grand projet n'est pas prévu, comme l'Île-du-Prince-Édouard, les travailleurs spécialisés viennent à manquer.

La planification ou la construction de ces grands projets est déjà en cours dans la région de l'Atlantique et nous vous en citerons quelques-uns: A Terre-Neuve, Lower Churchill Hydro Electric, la raffinerie de Come-by-Chance, la Upper Salmon Hydro-electric; en Nouvelle-Écosse, Halifax Dockyard, Home Oil Strategic Reserve, les mines de charbon Devco, la centrale d'énergie thermique Lingam; et au Nouveau-Brunswick, la centrale nucléaire de Point Lepreau, Brunswick Mining Zinc Refinery et l'usine de potasse de Salt Springs.

Vous avez donc remarqué que de tous ces travaux prévus ou en cours, aucun n'est entrepris à l'Île-du-Prince-Édouard, que, d'autre part, la majorité d'entre eux sont liés à l'énergie et exigeront ainsi de nombreux travailleurs spécialisés pour la construction. Bien que nous ayons quelques réserves sur ce qui arrivera aux habitants de notre province si de grands travaux devaient se réaliser ici au cours des années en question, nous jugeons qu'il nous faut préparer nos forces actives pour une telle éventualité.

Les travailleurs doivent être préparés à assumer les fonctions de fabrication et de réparation nécessaires. La réparation qui inclut la mécanique des machines industrielles, la mécanique automobile et les électriciens industriels, la mécanique automobile et les électriciens industriels doit recevoir une grande priorité de formation. On prévoit des pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans le secteur des machines, notamment en outilleurs-ajusteurs, modelers, etc.

Il devrait y avoir une autre pénurie chez les scientifiques et les ingénieurs. L'industrie de la construction dépend beaucoup du travail des concepteurs industriels, des analystes et des techniciens. Il faut donner priorité à ces spécialisations.

Notre association estime que, pour former des professionnels et des artisans spécialisés qui soient disponibles là où s'effectue le travail, il faudra offrir une plus grande liberté de mouvement aux travailleurs de la construction. Un ouvrier devrait pouvoir accepter du travail dans n'importe quelle région du Canada sans qu'aucune limite ne lui soit imposée quand il recherche de l'emploi.

Il faudra faire le maximum pour permettre cette disponibilité des travailleurs. A l'heure actuelle, certains sont gênés parce que leurs pensions ne sont pas transférables; d'autres, du fait de lois provinciales du travail; d'autres encore par les

[Texte]

hiring-hall practices, et cetera. We feel that although unemployment insurance benefits are not a hindrance to the mobility of the construction work force, they do contribute to the lack of movement of personnel as some workers would rather stay home and draw unemployment than proceed to a job site some distance away.

We feel that one of the practices which at present hinder the movement of workers within the construction industry is a lack of a uniform apprenticeship standards throughout Canada. We recommend that a curriculum be established that will be basically the same throughout Canada and that certificates issued by each province will be recognized by each other province or area of work.

Some considerations will have to be given to the thrust of women in the construction work force. Although we do not see a great influx of women directly into the construction trades, we do feel that women will become more and more important in the construction industry as the years progress. Our association, because of time limitations for the preparation of this submission, respectfully requests that your committee allow us to present our further views on this subject at a later date.

Mr. Chairman, I thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Reid.

With respect to your last paragraph, we will be pleased to have any further views by means of letter or by another brief at any time up until about December 15 when our present mandate will be over, and if we get an extension then it can be even later. But for the moment, let us say about that time.

I just have a few very short questions. At the beginning of the brief on the first page you say that you would urge that any projects being contemplated for Prince Edward Island that have full or partial federal funding, be tendered in a manner in which local contractors can participate on an equitable basis. Is it the situation now that very often projects which have full or partial federal funding are tenured in a way in which Prince Edward Island contractors do not have a fair shot at them?

Mr. Reid: I think I would like to explain that if I could.

The Chairman: Surely.

Mr. Reid: Financial limitations are placed on contractors in Prince Edward Island, not the limitations to perform any work but mostly financial or bonding limitations. Large contracts such as—and this is not a federally funded one in particular—but the Queen Elizabeth Hospital site was one that was of a certain magnitude which did not allow any one particular Prince Edward Island firm to bid on equal level with anybody else in the area.

As it turned out, most tenders were received from off-Island firms, and although there was a rider in it that they would use as much Island help as possible, I am not quite sure that this is the best thing for Prince Edward Island. As a matter of fact, I

[Traduction]

pratiques d'embauche des syndicats, etc. Nous jugeons que si les prestations d'assurance-chômage n'empêchent pas la mobilité de la main-d'œuvre du secteur de la construction, elles contribuent néanmoins au faible mouvement du personnel, car certains préfèrent rester chez eux et toucher l'assurance-chômage que d'aller chercher du travail ailleurs.

À notre avis, une des pratiques qui aujourd'hui entravent le mouvement des travailleurs de l'industrie de la construction est l'absence de normes uniformes d'apprentissage pour tout le Canada. Nous recommandons que soit établi un programme scolaire pour tout le pays et que les provinces émettent des certificats qui soient reconnus par les autres provinces où ces personnes pourraient être amenées à travailler.

Il faudrait également réfléchir à l'importance des femmes dans la main-d'œuvre du secteur de la construction. Si l'on ne peut prévoir une arrivée importante de femmes dans les métiers mêmes de la construction, nous estimons qu'au fur et à mesure des années elles prendront de plus en plus d'importance dans cette industrie. Comme nous n'avons pas eu suffisamment de temps pour préparer cet exposé, nous vous saurions gré de nous autoriser à présenter ultérieurement d'autres avis sur ce sujet.

Monsieur le président, je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Reid.

À propos de ce dernier paragraphe, nous serons en effet ravis de recevoir tout commentaire additionnel sous forme de lettres ou d'autres mémoires que vous voudrez bien nous adresser si possible avant le 15 décembre puisque c'est à cette date que devrait prendre fin notre mandat, ou plus tard si nous obtenons une prolongation. Pour le moment, tablons sur cette date.

Je n'aurai que quelques questions très brèves. À la première page de votre mémoire, vous déclarez que vous insistez pour que tout projet envisagé pour l'Île-du-Prince-Édouard et financé partiellement ou totalement par le gouvernement fédéral fasse l'objet d'appels d'offres, de sorte que les entrepreneurs locaux puissent y participer de façon équitable. Arrive-t-il souvent actuellement que les projets financés partiellement ou totalement par le gouvernement fédéral sont adjugés sans que les entrepreneurs de l'Île-du-Prince-Édouard puissent y participer de façon équitable?

M. Reid: Je crois qu'il faudrait que j'explique cela un peu mieux.

Le président: Certainement.

M. Reid: Les entrepreneurs de l'Île-du-Prince-Édouard se heurtent à certaines limites financières ou à des limites de cautionnement. Un gros contrat comme l'hôpital Queen Elizabeth, qui n'est pas financé par le gouvernement fédéral, est d'une telle importance qu'aucune société de l'Île-du-Prince-Édouard ne peut faire une soumission dans les mêmes conditions que les autres de la région.

La plupart des soumissions sont d'ailleurs venues de firmes extérieures et même si l'on avait précisé qu'on utiliserait autant que possible la main-d'œuvre de l'île, je ne suis pas sûr que ce serait la solution rêvée pour l'Île-du-Prince-Édouard.

[Text]

would like to see our Island firms being able to bid in a manner so that they could take portions of that project. If they had it bidden phase by phase in the project management, I am sure that all the work would have been done locally and possibly with a better rate for the owner.

• 1650

The Chairman: If I understand you correctly, you are not suggesting that preference be given to the PEI contractors.

Mr. Reid: Only equality.

The Chairman: Equality. Because I believe that PEI contractors bid on contracts out of the province as well, and you would not want barriers to your right to bid in other provinces.

Mr. Reid: I think our viewpoint on preference is quite well known throughout the area.

The Chairman: Right.

Mr. Reid: Actually, we would wish for no preference clause in any province of Canada or area. We realize there are preferences. Until the preferences are concurrently dropped by all the regions or provinces, it really is to no one's advantage to have a no-preference clause. But in Prince Edward Island there is no preference.

The Chairman: On the second page of your brief you point out that with these large megaprojects taking place in Canada, a lot of the skilled workers from PEI might be attracted elsewhere, to Alberta and other parts of the country. Are you feeling that kind of shortage now? Has there been quite a drain right now of skilled personnel from PEI going out of the province?

Mr. Reid: Although a lot of our people have left Prince Edward Island we are not in the happy situation of having a large employment at the present time; therefore, the drain is not causing us any great problem. However, I am sure that if construction does increase in Prince Edward Island and megaprojects come on stream we will be in competition with megaprojects, and I am just not sure we can cope with them because of the prices that will be on the megaprojects, et cetera.

The Chairman: Have you any questions, David?

Mr. Orlikow: Yes, really just one question. You make the point that you feel some construction workers would stay on unemployment insurance because they do not want to travel. One of the reasons I think they do other people, is that our income tax laws do not permit a construction worker to deduct from his income the cost of his board and room or the cost of travelling. Perhaps a person goes from Prince Edward Island, or goes from Windsor where there is unemployment in the construction industry, to one of the megaprojects, let us say off Newfoundland or in the tar sands in Alberta. He is not thinking in terms of moving his family permanently. His family stays in Charlottetown or in Windsor, and they have the regular living expenses plus the cost of keeping the home. He is a thousand miles away, and if he wants to come home

[Translation]

D'ailleurs, j'aimerais que nos sociétés puissent faire des soumissions pour certaines parties seulement des projets en question. Si les appels d'offres étaient divisés en différentes phases, je suis sûr que tout le travail aurait pu être fait localement et peut-être à meilleur marché pour les propriétaires.

Le président: Si je vous comprends bien, vous ne suggérez pas que l'on donne la préférence aux entrepreneurs de l'Île-du-Prince-Édouard.

M. Reid: Non, seulement qu'ils soient traités de façon égale.

Le président: Car je crois que les entrepreneurs de l'Île-du-Prince-Édouard font également des soumissions à l'extérieur de la province et vous ne voudriez pas qu'ils en soient empêchés.

M. Reid: Je crois que toute la région sait très bien ce que nous pensons des préférences.

Le président: Bien.

M. Reid: En fait, nous voudrions qu'il n'existe aucune clause de préférence dans aucune province canadienne. Nous nous rendons bien compte qu'il existe des préférences. Tant qu'elles ne seront pas abandonnées dans toutes les régions ou provinces, une clause contre la préférence n'avantage évidemment personne. Toutefois, à l'Île-du-Prince-Édouard, la préférence n'existe pas.

Le président: A la deuxième page de votre mémoire, vous signalez que à cause des grands travaux entrepris au Canada, beaucoup de travailleurs spécialisés de l'Île-du-Prince-Édouard risquent de se laisser attirer ailleurs, par exemple en Alberta ou dans d'autres régions du pays. Ressentez-vous déjà une sorte de pénurie? Y a-t-il déjà eu un exode important de personnel spécialisé?

M. Reid: Si beaucoup ont quitté l'Île-du-Prince-Édouard, on ne peut malheureusement pas dire qu'il y ait à l'heure actuelle beaucoup d'emplois ici; aussi cette exode ne cause-t-elle pas de gros problèmes. Toutefois, je suis bien sûr que, si la construction devait augmenter à l'Île-du-Prince-Édouard, et que l'on décidait de certains grands projets, la concurrence serait sérieuse et je ne suis pas sûr que nous pourrions fournir le personnel voulu, étant donné, entre autres, les prix qui seraient pratiqués.

Le président: Avez-vous des questions, David?

M. Orlikow: Oui, une seule question, en fait. Vous dites qu'à votre avis certains travailleurs de la construction préféreraient l'assurance-chômage plutôt que d'aller chercher du travail ailleurs. Une des raisons, à mon avis, pour lesquelles ils ne vont pas ailleurs et d'autres l'ont confirmé—est que nos lois de l'impôt sur le revenu ne permettent pas à un travailleur de la construction de déduire de son revenu le coût de sa pension et de son logement, ni même le coût des voyages. Si quelqu'un veut, par exemple, quitter l'Île-du-Prince-Édouard ou Windsor où il y a du chômage dans l'industrie de la construction pour aller travailler à l'un des grands projets au large de Terre-Neuve, par exemple, ou aux sables bitumineux de l'Alberta, il ne s'agit pas de déménager de façon permanente. La famille reste à Charlottetown ou à Windsor les frais normaux demeu-

[Texte]

every couple of months he pays for the air travel, he pays for his board and room. Or even if the employer pays for it, Revenue Canada says it is income on which he has to pay taxes.

I do not know if that has been brought to your attention but if we change the tax laws so that this is not considered income for tax purposes, do you think it would have an effect on the desire of unemployed construction workers to travel?

Mr. Reid: I am quite aware, Mr. Orlikow, of the studies performed on these subjects, as you mention, and I am sure it would have some effect on the worker if he were to move from one area to another. However, what I was referring to was the basic attitude of a worker who will stay on unemployment insurance benefits as long as they are available, and when they run out will consider going to work. I think it is the attitude I would like to see changed. That whole system of unemployment insurance which gives a worker this type of attitude has to be changed somehow in order to provide us with a more interested type of worker.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Reid. As I said, we will be pleased to take note of the brief and the recommendations you have made today, and also if you have further ones later on. Thank you very much.

Mr. Reid: Thank you very much.

The Chairman: I would now like to call on Mr. Fleming from the Prince Edward Island Federation of Labour. Or is it Miss Fleming? Perhaps Mr. Fleming is not here yet. In that case, I will call on Shirley St. Onge, the vice-president of the Native Council of Prince Edward Island.

• 1655

Mrs. Shirley St. Onge (Vice-President, Native Council of Prince Edward Island): I have to apologize for not preparing a brief...

The Chairman: Mrs. St. Onge, we want the name of the other witness with you.

Mrs. St. Onge: Yes, I was just about to introduce him.

The Chairman: I am sorry.

Mrs. St. Onge: On my right is Mr. Michael Read. He is our native outreach co-ordinator.

The Chairman: Michael Read—thank you.

Mrs. St. Onge: I would like to apologize for not preparing a brief. The papers we have before us are our ideas on paper. A brief will be submitted following this meeting.

The Chairman: Thank you.

Mrs. St. Onge: From our point of view, the native council's problem, in our opinion, is that programs which are presently available are developed and designed to be of a band-aid type: for example, LIP, Canada Works and CDP. There are sometimes specific allocations for native employment but the native

[Traduction]

rent donc mais lui est à 1,000 milles de là et s'il veut rentrer tous les deux mois chez lui, il doit payer son voyage par avion, sa pension et sa chambre. Même si l'employeur le paye, Revenu Canada compte cela comme un revenu sur lequel il lui faut payer des impôts.

Je ne sais pas si on vous l'a signalé mais si nous changeons les lois de l'impôt pour que ces frais ne soient pas ainsi calculés dans le revenu pensez-vous que cela inciterait les employés de la construction à voyager?

M. Reid: Monsieur Orlikow je suis tout à fait au courant des études effectuées sur ces questions, et il est évident que cela aurait quelque incidence sur les travailleurs décidant d'aller chercher de l'emploi ailleurs. Toutefois, je parlais plutôt de l'attitude fondamentale du travailleur qui préfère toucher les prestations d'assurance-chômage aussi longtemps que possible et n'envisager de retourner au travail que par la suite. C'est ce genre d'attitude que je voudrais voir changer. Tout ce régime d'assurance-chômage, qui provoque une telle attitude chez le travailleur, doit être modifié pour intéresser davantage les travailleurs.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Reid. Je répète que nous nous faisons un plaisir de prendre note de votre mémoire et des recommandations qu'il contient et que, si vous voulez nous faire parvenir d'autres observations plus tard, nous vous en serons très reconnaissants.

M. Reid: Merci beaucoup.

Le président: J'invite maintenant M. Fleming de la Fédération du travail de l'Île-du-Prince-Édouard à s'approcher. A moins que ce ne soit M^{lle} Fleming? Peut-être M. Fleming n'est-il pas arrivé. Dans ce cas, j'inviterai Shirley St. Onge, vice-présidente du Conseil des autochtones de l'Île-du-Prince-Édouard.

Mme Shirley St. Onge (vice-présidente, Conseil des autochtones de l'Île-du-Prince-Édouard): Je vous prie de m'excuser de n'avoir pas préparé de mémoire...

Le président: Madame St. Onge, pourriez-vous nous donner le nom de l'autre témoin qui vous accompagne.

Mme St. Onge: Oui, j'allais le présenter.

Le président: Excusez-moi.

Mme St. Onge: A ma droite, M. Michael Read qui est notre coordonnateur des programmes d'extension destinés aux autochtones.

Le président: Michael Read, merci.

Mme St. Onge: Je vous prie de m'excuser de n'avoir pas préparé de mémoire. Nous avons mis quelques idées sur le papier et nous vous enverrons plus tard un mémoire.

Le président: Merci.

Mme St. Onge: Pour le Conseil des autochtones, le problème est que les programmes actuels ne sont que des solutions à court terme: par exemple, PIL, Canada au Travail et CDP. Il y a quelquefois des sommes spéciales réservées à la création d'emplois pour les autochtones, mais ces derniers sont toujours

[Text]

people are still required to compete for funds. A general amount of money is given to an area and we end up getting what is left, or sometimes nothing at all, because of allocations given to other so-called more important projects.

Many of our young people, as well as others, lack education and/or training to be marketable as potential employees. Sometimes training is available but most of our people live in rural areas which present many common problems. For example, lack of transportation and lack of funds are major concerns.

Mr. Michael Read (Outreach Director, Native Council of Prince Edward Island): I will just continue. I would like, Mr. Chairman and members, to continue from a general point of view.

Many common problems exist on PEI, and by this we mean the general public are directly affected. It is no secret that we suffer economically and socially, for many reasons. I will list some of the reasons. Many of them, I am sure, have been said before.

One: other than seasonal employment—fishing and farming, that is—we lack industry and industrial growth in general. We have, realistically speaking, one major area of employment concentration, that being, of course, Charlottetown.

We suffer from a lack of public transportation to and from outlying rural areas. Our population remains stable and has been for as long as Canada has been a nation. We have a lack of solid communication with rural areas. This is somewhat due to transportation problems.

Many of those fortunate enough to complete job training in their areas must, in fact, leave Prince Edward Island and their families and friends to enter the work force and find permanent employment. Many return, six months or so down the road, to their homes because they belong home or at least close to their families. This is how we feel.

We feel that we have some solutions. Perhaps they are not final solutions, of course, but if we could read them to you, we would appreciate it.

To aid these socio-economic problems, we recommend the following: create an economic development scheme that will fit the people to the job as opposed to creating jobs to fit the people; relieve the pressure of competing for funds: for example, if a worthwhile permanent project is created, do not allocate the funds for a one-year trial, or for two or three years, but state that as long as a project fulfils requirements and meets the needs of the people involved, funds can be made available; to create a consultative group that understands the present situation on Prince Edward Island; to give direction as to what real steps should be taken to assist and improve the socio-economic development on Prince Edward Island, especially in rural areas. Also a note: it appears that most programs which are approved for native people are destined to fail. We feel that this could be due to restrictive guidelines and no prior consultation with those involved.

[Translation]

en concurrence avec les autres pour obtenir des fonds. On donne un montant global à une région et on nous laisse ce qu'il reste et parfois rien du tout, car on prétend qu'il y a d'autres projets soi-disant plus importants.

Beaucoup de nos jeunes et de nos moins jeunes n'ont pas le niveau d'éducation ni la formation voulue pour se présenter sur le marché du travail. Parfois la formation est possible, mais le gros de notre population vit dans des zones rurales qui présentent toutes les mêmes problèmes: par exemple, l'absence de transport et le manque de fonds.

M. Michael Read (directeur du programme d'extension, Conseil des autochtones de l'Île-du-Prince-Édouard): J'ajouterai quelques mots, monsieur le président, dans une perspective plus générale.

Il y a des tas de problèmes communs à l'Île-du-Prince-Édouard pour l'ensemble de la population. Il est reconnu que nous sommes dans une situation économique et sociale difficile pour diverses raisons. Je vous en donnerai quelques-unes. Je suis sûr que l'on vous en a déjà cité.

D'une part, outre les emplois saisonniers, comme la pêche et l'agriculture, nous n'avons pas de véritable industrie. Il y a à proprement parler un seul grand secteur d'emploi, c'est Charlottetown.

Il n'y a pas de transport public pour relier les zones rurales. Notre population reste stable et cela n'a rien de nouveau. La communication ne se fait pas bien avec les régions rurales. C'est en partie dû aux problèmes de transport.

Nombre de ceux qui ont eu la chance d'obtenir une formation professionnelle dans leur région doivent en fait quitter l'Île-du-Prince-Édouard, leur famille et leurs amis pour trouver un emploi permanent. Beaucoup reviennent après six mois environ parce qu'ils ne supportent pas d'être éloignés de chez eux ou de leur famille.

Il existe, à notre avis, quelques solutions. Peut-être ne s'agit-il pas de solutions finales, bien sûr, mais nous aimerions vous les lire.

Pour aider à résoudre ces problèmes socio-économiques, nous recommandons de créer un plan de développement économique qui prépare les gens aux emplois offerts plutôt que de créer des emplois qui correspondent à la main-d'œuvre inemployée; de supprimer la concurrence dans la distribution des fonds: par exemple, si l'on crée un projet permanent valable, ne pas réserver des fonds pour un essai d'un an, de deux ou de trois ans, mais déclarer que tant que le projet répond aux exigences et aux besoins de la population concernée, les fonds voulus existeront; de créer un groupe consultatif qui comprenne la situation actuelle à l'Île-du-Prince-Édouard; d'indiquer quelles véritables mesures peuvent être prises pour aider au développement socio-économique de l'Île-du-Prince-Édouard, surtout dans les régions rurales. Il semble, d'autre part, que la plupart des programmes approuvés pour les autochtones sont voués à l'échec. Cela est peut-être dû à des directives restrictives et à une absence de consultation préalable avec les intéressés.

[Texte]

On behalf of the native council, sir, and members of the committee, I would like to thank you for listening and considering our problems.

The Chairman: If I understand you correctly, you are representing nonstatus and Métis who do not fall under the Department of Indian Affairs. Is that correct?

Mrs. St. Onge: That is correct.

• 1700

The Chairman: So you are reliant on programs outside the Department of Indian Affairs.

Mrs. St. Onge: Yes.

The Chairman: About the population you represent, you say they have difficulty participating in the training programs and the courses in the cities because of a lack of public transportation. I presume these are people who do not have their own automobiles . . .

Mr. Reid: That is right, Sir.

The Chairman: . . . and you are saying the public transportation system, the bus system, is not so developed they can get in and out of the centres where these vocational schools are, and so on.

Mrs. St. Onge: You have to understand you are speaking of the seasonally employed—to the tune of probably \$4,000 to \$6,000 per year. Therefore, even to dish out money for a ticket—no, they could not afford it.

The Chairman: I see.

Mrs. St. Onge: They are trying to get away from that welfare syndrome, and we appreciate that very much.

The Chairman: What part of the province are your people mostly found in? Is it in the extremities of the province?

Mrs. St. Onge: They cover all of P.E.I.

The Chairman: They are found throughout the island, even in Charlottetown area?

Mrs. St. Onge: Yes. We are mainly concerned with the rural areas, since there is no economic development, real economic development, there, and that portion of the island has been ignored.

The Chairman: I see.

About the job creation program—the newest one is the community development program; the newest one which has replaced Canada Works—is there an allocation for your people in the amount set aside for Prince Edward Island?

Mrs. St. Onge: It depends on the constituency. In one constituency, yes, approximately \$9,000 has been allocated for native people. But we still have to compete for those funds in the form of proposals; and we have not been informed of that \$9,000.

The Chairman: What would you say is the general level of education of the people you represent right now?

Mrs. St. Onge: It varies probably from the fourth to the seventh grade.

The Chairman: I see. There is a very high rate of drop-out.

[Traduction]

Au nom du Conseil des autochtones, je vous remercie de nous avoir prêté attention.

Le président: Si j'ai bien compris, vous représentez les Indiens sans statut et les Métis, qui ne relèvent pas de la responsabilité du ministère des Affaires indiennes. C'est bien cela?

Mme St. Onge: C'est exact.

Le président: Vous devez alors vous en remettre au programme qui ne relève pas du ministère des Affaires indiennes?

Mme St. Onge: Oui.

Le président: Vous dites que la population que vous représentez peut difficilement participer au programme de formation et aux cours offerts dans les villes à cause de problèmes de transport. Il s'agit donc je suppose de gens qui n'ont pas d'automobile.

M. Reid: C'est exact, monsieur.

Le président: Et vous dites que le réseau de transport public, d'autobus, n'est pas suffisamment développé pour permettre aux gens de se rendre à ces écoles professionnelles, etc.

Mme St. Onge: Il faut comprendre qu'il s'agit là d'employés saisonniers qui gagnent de \$4,000 à \$6,000 par an. Ils ne pourraient même pas trouver l'argent pour se payer l'autobus.

Le président: Je vois.

Mme St. Onge: Ils essaient de se soustraire au syndrome du bien-être social et nous ne pouvons que les en féliciter.

Le président: Dans quelle partie de la province sont-ils en majorité? Dans les extrémités?

Mme St. Onge: D'un bout à l'autre de l'île.

Le président: D'un bout à l'autre, même dans la région de Charlottetown?

Mme St. Onge: Oui. Nous nous préoccupons surtout des régions rurales qui ne connaissent aucun développement économique réel et qui sont vraiment négligées dans l'île.

Le président: Je vois.

Quant au programme de création d'emplois dont le plus récent est le programme de développement communautaire qui a remplacé Canada au travail, réserve-t-on une partie des fonds aux gens que vous représentez?

Mme St. Onge: Tout dépend de la circonscription. Dans une des circonscriptions, on a en effet réservé environ \$9,000 pour les autochtones. Il faut encore que nous présentions des propositions qui entrent en concurrence avec d'autres et jamais on ne nous a informés que ces \$9,000 nous étaient réservés.

Le président: Quel est en général le niveau scolaire des gens que vous représentez actuellement?

Mme St. Onge: Cela varie entre la quatrième et la septième année.

Le président: D'accord. Et il y a beaucoup d'abandons.

[Text]

Mrs. St. Onge: Yes. Their trade has been handed down from one generation to another: for instance, a fisherman down to a fisherman.

The Chairman: And are most of your people in the fishing industry as opposed to farming?

Mrs. St. Onge: Both—not actual farming, but working on farms.

The Chairman: Yes.

David.

Mr. Orlikow: How many people do you represent? How many nonstatus native people are there in Prince Edward Island?

Mrs. St. Onge: Approximately 1,200 people.

Mr. Orlikow: I am not quite sure what you mean by having to compete for the employment program moneys. In my province, for example, in each constituency where there is an appreciable number of native people, depending on the calculation of the rate of unemployment amongst the native people in the area, the total money for the province is divided between native and others; and with the native allocations, only native people and native proposals can be considered. They are not considered in competition. They are considered I suppose in competition with each other, but they are not considered in competition with the other programs.

Is it different here? When you say \$9,000, does that mean \$9,000 native groups can compete for, or \$9,000 for which they have to compete with other groups?

Mrs. St. Onge: It is \$9,000 designated for native people in one constituency; and we were not made aware of that until very recently. As a matter of fact, it was only last Friday, and the project is due this coming Monday.

• 1705

Mr. Orlikow: You mean the local official of the department, did not make you aware of the fact that there was money allocated for native employment programs?

Mrs. St. Onge: No.

The Chairman: By the way, you have till the end of the month.

Mrs. St. Onge: Yes, the 29th.

The Chairman: Till the 29th to get your applications in.

Mr. Orlikow: To your knowledge, are there any programs, by the community colleges or any other institutions, which are designed in such a way that native people whose education, as you say, is somewhere between the grade 4 and grade 7 levels could upgrade their education so they could then qualify for programs in skill training which are available?

Mrs. St. Onge: yes. We do now have Mr. Read as our native Outreach worker. What had happened was that the past Outreach worker was only looking for jobs but there were no jobs available to place people in. So we had hired Mr. Read and counselling, we found, was more important, actually taking a person and putting him into upgrading, actually to

[Translation]

Mme St. Onge: Oui. Ils se transmettent leur métier de génération en génération: par exemple, on est pêcheur de père en fils.

Le président: Sont-ils pour la plupart pêcheurs plutôt qu'agriculteurs?

Mme St. Onge: Les deux, mais ils ne sont pas véritablement agriculteurs, ce sont des ouvriers agricoles.

Le président: Merci.

David.

M. Orlikow: Combien de membres représentez-vous? Combien y a-t-il d'autochtones non enregistrés à l'Île-du-Prince-Édouard?

Mme St. Onge: Environ 1,200.

M. Orlikow: Je ne comprends pas très bien ce que vous voulez dire quand vous parlez d'être en concurrence pour les fonds réservés au programme d'emploi. Dans ma province, par exemple, dans chaque circonscription où il y a un certain nombre d'autochtones, selon le calcul du taux de chômage chez les autochtones de la région, on divise les sommes allouées à la province entre les autochtones et les autres; les fonds qui sont réservés aux autochtones ne peuvent être attribués à d'autres et on n'accepte alors que les propositions des autochtones. Il n'y a pas de concurrence. Sinon, bien sûr, qu'ils se concurrencent entre eux, mais pas par rapport à d'autres programmes.

Est-ce différent ici? Quand vous parlez de \$9,000, s'agit-il de \$9,000 réservés aux autochtones ou sont-ils pour cette somme en concurrence avec d'autres groupes?

Mme St. Onge: Ces \$9,000 sont réservés aux autochtones dans une circonscription, mais nous ne l'avons appris que très récemment. Vendredi dernier seulement, et le projet doit être déposé lundi prochain.

M. Orlikow: Vous voulez dire que les fonctionnaires locaux du ministère ne vous ont pas signalé qu'une somme avait réservée pour les programmes d'emplois d'autochtones?

Mme St. Onge: C'est cela.

Le président: Au fait, vous avez jusqu'à la fin du mois.

Mme St. Onge: Oui, jusqu'au 29.

Le président: Vous avez jusqu'au 29 pour présenter les candidatures.

M. Orlikow: Connaissez-vous des programmes offerts par les collèges communautaires ou d'autres établissements scolaires qui permettraient à des autochtones, dont le niveau de scolarité varie entre la quatrième et la septième année, de justement remonter ce niveau pour pouvoir participer par la suite à des programmes de formation spécialisée?

Mme St. Onge: Oui. Nous avons maintenant M. Read qui s'occupe des programmes d'extension. Celui qui l'a précédé se contentait de chercher des emplois, mais il n'en existait tout simplement pas. Nous avons alors embauché M. Read et nous nous sommes aperçus qu'il était mieux d'offrir une orientation, de permettre à quelqu'un de relever son niveau scolaire en l'y

[Texte]

counsel that person to prepare himself to go to upgrading, and then when he found other areas he was interested in probably he could enter that type of vocational school.

Mr. Orlikow: Do any of the institutions, the community colleges or any other institutions, send some of their teachers, or professors, to communities outside of the main centres? In other words, do they have extension courses? In Manitoba, for example, we have native teacher training programs operating from Brandon University but the native people are trained to be teachers right on the reserve. In other words, the professors go to the reserve rather than the people on the reserves coming to Brandon University. Do you have anything like that?

Mrs. St. Onge: Yes, if the need warrants this, a person will be made available.

Mr. Orlikow: It is available, but are they out promoting it? Are they out selling it? Or do you have to go and . . .

The Chairman: That is status, anyway. That would be with the status Indians, anyway.

Mrs. St. Onge: Yes. But this is for the general public, when I say that yes, there is a person available.

Mr. Orlikow: Are many of your people taking advantage of this?

Mrs. St. Onge: There have been, yes.

Mr. Orlikow: In any large number?

Mrs. St. Onge: Just in one . . . that had requested that type of . . .

Mr. Orlikow: Are there any plans for extending this kind of thing?

Mrs. St. Onge: Mr. Read would have to actually answer that question.

Mr. Read: There is a person who has recently been hired, as recent as last week, and this is why I am not diving in here. But I am extremely interested in what is going on here and in this task force because I know it will affect my job and my working with the nonstatus people on the Island. I have just talked to a person from the Manpower office today and, really, I guess within the next couple of weeks I will be getting more information on what is going on right now. So it would probably be safe to say that any further comments that I could make would be enclosed in our brief that we will send along in the future.

The Chairman: That is fine. I want to assure you that both David Orlikow and myself are extremely interested in the situation of the native people in Canada, both status and nonstatus. He has large numbers in his own province and has worked with them for many years. I am a former Minister of Indian Affairs and am still on the Committee for Indian Affairs and am still on the Committee for Indian Affairs in Ottawa. So, although native people are a small number in the total population, we are extremely interested in this situation ourselves and we will not forget it in making our recommendations. So we would be pleased to have your brief when you prepare it.

Mr. Read: Thank you very much.

[Traduction]

préparant et de l'amener petit à petit à définir quel genre de travail et de formation professionnels il pouvait souhaiter.

M. Orlikow: Certains de ces établissements ou collèges communautaires envoient-ils quelques-uns de leurs enseignants ou professeurs dans des villages isolés? Autrement dit, existe-t-il des cours décentralisés? Au Manitoba, par exemple, nous avons des programmes de formation pédagogique pour les autochtones qui sont offerts par l'université de Brandon, mais les autochtones sont formés à l'enseignement dans la réserve même. Ainsi les professeurs vont-ils dans la réserve plutôt que l'inverse. Avez-vous ce genre de système ici?

Mme St. Onge: Oui, si cela semble nécessaire, on peut mettre quelqu'un à la disposition des intéressés.

M. Orlikow: Cela existe, mais s'en sert-on vraiment? Essaie-t-on de faire accepter l'idée? Ou faut-il aller . . .

Le président: De toute façon, cela, c'est pour les Indiens inscrits.

Mme St. Onge: Oui, mais c'est également offert au grand public, il existe quelqu'un pour ce genre de chose.

M. Orlikow: Beaucoup de vos gens en profitent-ils?

Mme St. Onge: Certains, oui.

M. Orlikow: Sont-ils nombreux?

Mme St. Onge: Seulement une région a demandé ce genre de . . .

M. Orlikow: Envisage-t-on d'élargir ce genre de chose?

Mme St. Onge: M. Read serait mieux à même de répondre à cette question.

M. Read: On a récemment, pas plus tard que la semaine dernière, embauché quelqu'un pour s'occuper de cela, si bien que je ne m'en occupe pas directement. Toutefois je m'intéresse énormément à vos travaux, car je sais qu'ils auront une incidence sur mes activités auprès des Indiens non inscrits de l'Île. Je parlais tout à l'heure à quelqu'un du bureau de la main-d'œuvre, et je crois que d'ici une ou deux semaines, j'aurai davantage de renseignements sur la situation actuelle. Je crois donc que je pourrai ajouter quelques commentaires au mémoire que nous vous enverrons plus tard.

Le président: Parfait. Je puis vous assurer que David Orlikow et moi-même, nous intéressons beaucoup à la situation des autochtones au Canada, qu'ils soient inscrits ou non inscrits. Il en a beaucoup dans sa province et travaille avec eux depuis des années. Je suis ancien ministre des affaires indiennes et je suis toujours membre du Comité des affaires indien et du développement du Nord canadien à Ottawa. Ainsi, même si les autochtones ne sont pas tellement nombreux par rapport au reste de la population, nous nous intéressons toujours beaucoup à cette situation et nous ne l'oublierons certainement pas dans nos recommandations. Nous serons donc heureux de recevoir votre mémoire ultérieurement.

M. Read: Merci beaucoup.

[Text]

The chairman: Thank you. Now I will ask, is Mr. Flemming from the PEI Federation of Labour here now? If he is not, we had notice that there is a Mr. Gary Webster here from the Political Science Department of the University of Prince Edward Island. As a matter of fact, he is the chairperson of the department. Mr. Webster.

• 1710

Mr. A. G. Webster (Assistant Professor and Chairperson, Political Science Department, University of Prince Edward Island): Mr. Chairman, I am coming before you on very short notice because I only received information about the hearing very recently.

The area of your concern is an area that has been of some interest to me both in my capacity as a teacher and in connection with voluntary activities in the Prince Edward Island community. I have been doing some study of the problems of the work place and the problems of the work force and, more broadly, of the problems of development. I would like to make some observations, a few of which will be based on rather quick assembly of facts and quick assembly of ideas, but most of which reflect a rather longer perspective on the subject.

It seems to me very difficult to project plans for the employment of skilled labour, unskilled labour and semiskilled labour in Prince Edward Island for the 1980s without taking into account a wide range of factors affecting the industrial development, the primary product development and the tertiary sector development of Prince Edward Island during the last 15 years. And there are some trends that are observable that have been documented in government studies and in government statistics as well as by private researchers which, it seems to me, are important to look at.

On the one hand, it seems to me that to attract a high quantity and a high quality of skilled labour to jobs available in the Prince Edward Island labour market, one is going to have to ensure that the returns to that labour are sufficient reward for the type of training, for the type of discipline and, indeed, for the quality of work that is available.

The evidence that is available to me does not suggest, despite the 11 years of DREE-sponsored and provincial government-sponsored development planning, despite the attempts at diversification of our manufacturing sector, that we have achieved this kind of market for industrial labour.

On the other hand, I will speak more about the quality of work in the industrial labour sector in a moment but I think I should say, by way of preface, that quite deliberately, under the comprehensive development plan, people have been driven from the sectors in which they have historically found sustenance and sectors in which people were, indeed, skilled labour.

In the craft sectors—I refer here specifically to the craft sectors of agriculture and fishery—in the mid-1960s, for example, the number of family farms in Prince Edwards Island

[Translation]

Le président: Merci. Je demanderai maintenant si M. Flemming de la Fédération du travail de l'Île-du-Prince-Édouard est arrivé? Sinon, on nous a avisé que M. Gary Webster, du département des Sciences politiques de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, est là. Il est d'ailleurs président du département en question. Monsieur Webster.

M. A. G. Webster (professeur adjoint et directeur du département des Sciences politiques, Université de l'Île-du-Prince-Édouard): Monsieur le président, je comparais devant vous sans grand préavis puisque c'est seulement tout récemment que j'ai entendu parler de cette audience.

Le sujet que vous étudiez m'intéresse parce que je suis enseignant et aussi, à cause de ses liens avec mes activités bénévoles à l'Île-du-Prince-Édouard. J'ai fait quelques études sur les problèmes du milieu de travail, de la main-d'œuvre, et d'une façon plus générale, du développement. J'aimerais donc vous faire part de quelques constatations; certaines reposent sur des faits et des idées assez rapidement réunis, mais elles reflètent néanmoins, dans la plupart des cas, une perspective plus générale du sujet.

Il me semble assez difficile de dresser des plans pour l'emploi de la main-d'œuvre qualifiée, de la main-d'œuvre non qualifiée et de la main-d'œuvre semi-qualifiée à l'Île-du-Prince-Édouard au cours des années 1980 sans tenir compte d'une très vaste gamme de facteurs qui, depuis 15 ans, y ont influencé le développement industriel, le développement de produits primaires et le développement du secteur tertiaire. Il est important, à mon avis, d'examiner certaines tendances observables dans les études et les statistiques gouvernementales, ainsi que dans les travaux de chercheurs privés.

D'abord, il me semble que si l'on désire attirer un grand nombre de travailleurs qualifiés hautement compétents pour remplir des emplois sur le marché du travail à l'Île-du-Prince-Édouard, il faudra faire en sorte que les bénéfices retirés par ces travailleurs sont suffisants pour le genre de formation, le genre de discipline et, je dirai même, le genre de travail disponible.

Les éléments que j'ai en main me portent à croire que, malgré les 11 années de développement planifié sous les auspices du MEER et du gouvernement planifié sous les auspices du MEER et du gouvernement provincial, malgré les tentatives de diversification de notre secteur manufacturier, nous n'avons pas encore un marché de ce genre pour notre main-d'œuvre industrielle.

Par ailleurs, je reparlerai dans un instant de la qualité du travail dans le secteur industriel, mais j'aimerais tout d'abord dire que dans le cadre d'un plan de développement compréhensif on a très délibérément éloigné les travailleurs des secteurs où depuis toujours ils avaient trouvé un gagne-pain et où ils étaient, en fait, des travailleurs qualifiés.

Ainsi l'artisanat parle expressément ici des secteurs de l'agriculture et des pêches—vers le milieu des années 1960, par exemple, le nombre d'exploitations agricoles familiales à

[Texte]

as, if I have my statistics correct, I believe more than 6,000; as of 1976 that number was down below 3,500 and, indeed, those 3,500 family farms of 1976 were less and less describable, truly, as family farms. More than 50 per cent of those farms were owned by persons whose primary source of income was off-farm; that is the owner himself, that is not referring to the wife or the children; I am referring to the farm proprietor.

In sectors like potatoes, for example, only 10 per cent of those engaged in the production of potatoes were, in fact, providing the majority of the commodity being sold in the marketplace. That is not accidental; that is the result of quite deliberate planning on the part of both the provincial government and the federal government. It implies a rationalization of the family farm that was in line with the report of the federal task force on agriculture in 1968. There was some change in emphasis in provincial development planning in 1973 with a great deal more lip service given to the survival of the family farm; however, the concentration of returns on the farm in a smaller and smaller number of individual hands, has continued to the point where, I think it is fair to say, today there are really only some several hundred family farms in Prince Edward Island that are really very viable economic operations.

• 1715

I could quote you statistics, but I would simply refer you to the Province of Prince Edward Island's most recent statistical review. The last one I have is March 1979—I think there probably was one in March, 1980, which I do not have at hand at the moment.

The same trend has been taking place in the fishery. There has been a rationalization of the fishery; there has been concentration of port facilities, landing facilities, in a relatively small number of ports. Individuals and families who have traditionally been associated with the fishery in some of the smaller ports not designated under comprehensive development and planning have found themselves forced to leave the fishery. At the same time, of course, even within the ports that have been designated for upkeep by the provincial government under shared cost programs, the number of fishermen has been reduced, particularly in the lobster industry, and strikingly in an industry in which I have had a great deal of involvement, the Irish moss industry, which in 1974 provided the Maritime provinces with over \$10 million of income, and which in 1980, on Prince Edward Island in particular, is an industry in great crisis, an industry with a greatly reduced participation on the part of both fishermen and onshore harvesters—who may be fishermen or may be school teachers.

One reason for the reduction of participation in that industry is the failure of the prices paid by the corporations that are involved in purchasing here. There are four. One is a branch of FMC Corporation in Chicago; they purchase very little in Prince Edward Island now. A second is a branch of Hercules International of Brussels, Belgium, but their headquarters are in Wilmington, Delaware. They purchase the largest quantity of moss purchased in the Prince Edward Island fishery. A

[Traduction]

l'Île-du-Prince-Édouard, si mes statistiques sont bonnes—s'élevait à plus de 6,000; en 1976, ce nombre était passé à moins de 3,500, et parmi celles-ci, il y en avait de moins en moins qu'on pouvait décrire comme des exploitations familiales. Plus de 50 p. 100 d'entre elles appartenaient à des gens dont la source principale de revenu n'était pas la ferme; je parle là, non pas de l'épouse ou des enfants, je parle du propriétaire en titre.

Dans le cas de produits comme la pomme de terre, par exemple, 10 p. 100 des producteurs de pommes de terre approvisionnaient, en fait, la presque totalité des marchés. Ce n'est pas un accident; c'est le résultat de planification tout à fait délibérée du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral. Si l'on rationalise l'exploitation familiale, c'est pour se conformer aux recommandations du rapport du groupe de travail fédéral sur l'agriculture de 1968. Le gouvernement provincial a en 1973 déplacé l'accent de sa planification et accordé une plus grande importance—verbale du moins—à la survivance de l'exploitation familiale; toutefois, la tendance à la concentration de la production et à celle des revenus agricoles dans un nombre toujours plus petit de mains s'est poursuivie, si bien que, aujourd'hui on peut dire que seulement quelques centaines d'exploitations agricoles familiales à l'Île-du-Prince-Édouard sont économiquement rentables.

Je pourrais vous citer des statistiques, mais je vous renverrai simplement à l'étude statistique la plus récente de la province de l'Île-du-Prince-Édouard. La dernière que j'ai en main est celle du mois de mars 1979... il y en a probablement une au mois de mars 1980 que je ne possède pas pour l'instant.

On constate la même tendance dans les pêches. Il y a eu rationalisation des pêches, on a concentré les installations portuaires, les installations de débarquement dans un nombre assez restreint de ports. Les individus et les familles qui depuis toujours avaient pêché à partir des plus petits ports qui n'ont pas fait l'objet d'une désignation en vertu d'un plan de développement d'ensemble se sont vus forcés d'abandonner la pêche. En même temps évidemment, même dans les ports dont le gouvernement provincial s'était vu confier l'entretien en vertu de programmes à frais partagés, le nombre de pêcheurs a diminué, particulièrement dans le secteur du homard et, ce qui est assez surprenant, dans un secteur auquel je me suis beaucoup intéressé, celui de la mousse irlandaise qui, en 1974, avait rapporté plus de \$10 millions aux provinces maritimes, qui, en 1980, à l'Île-du-Prince-Édouard plus particulièrement, traverse une grave crise et auquel participent beaucoup moins de pêcheurs et de moissonneurs sur la grève, qu'ils soient pêcheurs agriculteurs ou enseignants.

Si la participation a diminué dans cette industrie, c'est notamment à cause de la baisse des prix versés par les entreprises qui achètent le produit. Elles sont au nombre de quatre. D'abord, il y a une succursale de la société FMC, de Chicago; elle achète très peu à l'Île-du-Prince-Édouard maintenant. Ensuite, il y a une succursale de Hercules International de Bruxelles, en Belgique, dont le siège social se trouve à Wilmington au Delaware. Cette entreprise achète la plus grande

[Text]

third is a subsidiary of a Danish firm, Leetex; their purchases this year have been greatly reduced. A fourth is a locally owned co-operative, which this year has been forced to shut its doors because it has no international market, although they are attempting to diversify into a manufactured product as opposed to a primary product, at the moment, and may find markets in that way.

I point to that industry in particular, because it is an example to me of the way in which federal government policies can at least create a climate in which unemployment, underemployment and lack of incentive to continue in an industry are created. The National Research Council of Canada, for example, in combination with the Department of Industry, Trade and Commerce and the Government of Nova Scotia, back in the early seventies devoted over \$4 million to try to develop a process whereby the seaweed could be grown on land in capital intensive tanks. While that has not as yet succeeded in having any impact on the market, the development funds thus dispersed have, needless to say, been spent in that way and not in some other way, such as in techniques that would assist the fishermen to cultivate the seaweed themselves, to develop their harvesting practices more effectively, or to develop a marketing strategy.

So we have seen a very large American corporation, in that case, walk off with \$4 million of moneys that, in effect, they have played around with. I went to a conference in Sweden this August at which the whole seaweed industry met with all the seaweed scientists and processing scientists in the world. The report from Marine Colloids, which is the FMC branch, and the report from Genu, which is the Hercules branch, was in both cases, particularly with Genu, that there was no foreseeable commercial application of these techniques, it was too costly, too unpredictable. FMC was a bit more optimistic but Genu Corporation has now dropped its experiment. They have had much less government funding in this, I might point out.

• 1720

What I think I am trying to point to here is the necessity of taking an extraordinarily holistic and long range and comprehensive view of the employment situation in Prince Edward Island. Farming and fishing, the primary sector generally, have been historically the best source of employment for Prince Edward Islanders. Since the early nineteen-fifties and the late nineteen-forties, farming in particular has returned very inconsistent rewards to those who work in it. In fact, studies made for the third phase of the comprehensive development plan by the former deputy minister of agriculture in Manitoba, whom Mr. Orlikow no doubt knows, Bill Janssen, indicates that the farmer in Prince Edward Island since the mid nineteen-fifties has been subsidising the corporations, subsidising the middle man, and in effect, in the long run I suppose, subsidising the consumer to some extent by failing to get an adequate return on his fixed capital, by failing to get

[Translation]

quantité de mousse produite à l'Île-du-Prince-Édouard. Troisièmement, il y a une filiale d'une société danoise, Leetex; ses achats depuis un an ont grandement diminué. Quatrièmement, il y avait une coopérative locale, qui a dû cette année cesser cette activité puisqu'elle n'avait aucun débouché international, bien qu'elle tente maintenant de se diversifier en fabriquant un produit fini plutôt qu'un produit primaire; elle arrivera peut-être à trouver ainsi des débouchés.

Si je parle de cette industrie, c'est qu'elle représente pour moi un excellent exemple de la façon dont les politiques du gouvernement fédéral peuvent à tout le moins créer un climat de chômage, de sous-emploi et de manque d'encouragements dans une industrie. Le Conseil national de recherches du Canada, par exemple, en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce et le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, avait consacré au début des années 1970 plus de 4 millions de dollars à des recherches visant à mettre au point un procédé qui permettrait de cultiver les algues dans des réservoirs beaucoup plus rentables. Bien qu'un tel procédé n'ait pas encore eu de répercussions sur le marché, l'argent ainsi utilisé, il va sans dire, n'a pas été dépensé sur autre chose, par exemple sur la mise au point de techniques qui auraient permis aux pêcheurs de cultiver les algues eux-mêmes, de mettre au point des méthodes de récolte plus efficaces, ou d'élaborer une stratégie de commercialisation.

Nous avons donc vu une très grande société américaine ramasser 4 millions de dollars qui, à toutes fins pratiques, n'ont pas servi à grand-chose. Je me suis rendu en Suède au mois d'août à une conférence à laquelle assistaient tous les représentants de l'industrie des algues, avec tous les spécialistes du domaine et tous les scientifiques du monde experts en transformation des algues. Le rapport de Marine Colloids, qui est la succursale de FMC, et le rapport du Genu, la succursale de Hercules, déclaraient, surtout celui de Genu, qu'il n'y avait probablement dans un avenir prévisible aucune application commerciale de ces techniques, qu'il en coûtait trop cher et que c'était trop imprévisible. La société FMC était un peu plus optimiste, mais Genu a maintenant laissé tomber ses expériences. Cette dernière avait reçu moins de fonds gouvernementaux, je me permets de le faire remarquer.

Ce que j'essaie de souligner, c'est qu'il faut examiner la situation de l'emploi à l'Île-du-Prince-Édouard dans sa totalité, penser à ces répercussions à long terme. L'agriculture et la pêche, secteurs primaires, ont en général toujours constitué les meilleures sources d'emploi pour les habitants de l'Île-du-Prince-Édouard. Depuis la fin des années 40 et le début des années 50, l'agriculture en particulier a fourni un revenu très inégal à ceux qui la pratiquent. En fait, des études effectuées en vue de la troisième étape du plan de développement global par l'ancien sous-ministre de l'agriculture du Manitoba, Bill Janssen,—M. Orlikow le connaît sans doute—montrent que l'agriculteur de l'Île-du-Prince-Édouard depuis le milieu des années 50 a subventionné les sociétés, subventionné les intermédiaires et, en fait, à fini, je suppose, par subventionner le consommateur dans une certaine mesure puisqu'il n'a pas obtenu un revenu convenable pour son investissement et son

[Texte]

any return on his variable capital. He either volunteers his labour or he volunteers his fixed capital or he volunteers his variable capital. He is usually rewarded for only one of those three factors.

So people have left the farms. They have been leaving the fishery. I would contend that the reason for that is an increased degree of monopolization in the purchasing sector and in the distribution sector in those industries.

What are we left with then? We are left with a bad situation, and I will quote from a couple of Crown corporation documents to back this up. On the one hand there is a remark about labour force. This comes from the Industrial Enterprises Incorporated, which is our Crown corporation concerned with making secondary industry flourish in Prince Edward Island and, I presume, providing employment.

Prince Edward Island today offers industry the greatest supply of efficient labour than at any time in the past. A reserve of potential productive workers exists in the ever-growing numbers of people being displaced from agriculture and fishing. More skilled labour exists than in past years as a result of the tendency in recent years for more and more Islanders to find and accept industrial jobs at home. Large numbers have received training in industrial skills both on the job and in technical schools. As a result, the supply of labour in the province is adequate to care for a greatly expanded industrial economy.

Labour brought forth another quote from the same document from IEI:

Labour productivity compares favourably with other Atlantic provinces and wage rates are generally lower than in Central Canada. Several firms with plants in other regions of Canada and Europe report that their P.E.I. personnel, management and staff are as qualified as or better than employees elsewhere with respect to efficiency and attitude.

I submit to you, then, that the problem of Prince Edward Island employment is not a problem of a lack of skilled employees, on the basis of documents available from our own government. I submit to you that the problem with Prince Edward Island employment is not a problem of a lack of willingness to work, which has been suggested to you earlier in this hearing. I suggest that the real problem here is that the type of jobs available in terms of their quality, in terms of the dignity that is afforded to the person working on that job and in terms of their financial remuneration, is simply not adequate to retain people who are trained here, however well they may be trained.

Moreover, the Prince Edward Island employee, the Prince Edward Island citizen, has a strong tendency to wish to remain in Prince Edward Island. This too is cited in IEI's document. It is cited in a way that I find a bit offensive because it suggests that people will submit to working conditions that they would

[Traduction]

capital variable. Il donne gratuitement son travail, son investissement ou son capital variable. En général, il n'obtient des bénéfices que sur un seul de ces trois facteurs.

Les gens ont donc laissé les fermes. Ils quittent les pêches. S'il en est ainsi, à mon sens, c'est à cause d'une plus grande monopolisation de l'achat et de la distribution dans ces industries.

Que nous reste-t-il donc? Il nous reste une mauvaise situation et je vais vous citer quelques documents qui proviennent des sociétés d'État pour vous le démontrer. D'abord, j'ai ici une remarque sur la main-d'œuvre. Celle-ci est tirée du rapport de «Industrial Enterprises Incorporated», l'une de nos sociétés d'État chargée d'encourager l'industrie secondaire à l'Île-du-Prince-Édouard et, je présume, de fournir de l'emploi.

L'Île-du-Prince-Édouard aujourd'hui offre à l'industrie un plus grand choix de main-d'œuvre efficace que jamais auparavant. On y trouve en effet une réserve de travailleurs éventuellement productifs grâce au nombre toujours croissant de gens qui quittent l'agriculture et la pêche. Le nombre de travailleurs spécialisés est plus élevé que par le passé parce que les habitants de l'île ont de plus en plus tendance ces dernières années à chercher et à trouver des emplois industriels chez eux. Un grand nombre de ces travailleurs a reçu une formation industrielle en cours d'emploi et dans les écoles techniques. Par conséquent, le nombre de travailleurs dans la province saura répondre aux besoins d'une économie industrielle très élargie.

Les syndicats ont présenté une autre citation du même document de IEI:

La productivité de la main-d'œuvre se compare favorablement avec celle des autres provinces de l'Atlantique, et les salaires sont en général plus bas que dans le centre du pays. Plusieurs sociétés qui possèdent des usines dans d'autres régions du Canada et en Europe reconnaissent que leur personnel, leur direction et leurs employés à l'Île-du-Prince-Édouard sont au moins aussi compétents que leurs autres employés pour ce qui est de l'efficacité et de l'attitude générale.

Je vous dirai donc que le problème de l'emploi à l'Île-du-Prince-Édouard ne provient pas du manque de travailleurs spécialisés, du moins sur la foi des documents de notre propre gouvernement. J'aimerais également faire valoir que le problème de l'emploi à l'Île-du-Prince-Édouard ne provient pas du manque du désir de travailler, comme on a essayé de vous le faire entendre plus tôt aujourd'hui. Je dirai plutôt que le problème réel, c'est que les emplois disponibles du point de vue de la qualité, de la dignité du travailleur et de la rémunération ne suffisent tout simplement pas à retenir ceux qui reçoivent leur formation ici, quelle que soit la qualité de la formation.

En outre, le travailleur de l'Île-du-Prince-Édouard, le citoyen de l'Île-du-Prince-Édouard a fortement tendance à vouloir rester dans son île. Il en est également question dans le document de IEI. Je trouve d'ailleurs la citation un peu dure puisque l'on sous-entend que les gens accepteraient des condi-

[Text]

not settle for if they had other options and were really totally mobile.

I am not trying to encourage the hypothesis that the Islander should become a mobile labour unit, instantly transferable to Calgary or Vancouver or Kamloops or Sudbury if a job should open up there. I do not think any Canadian should be treated as simply an interchangeable labour factor. We have roots, we have traditions, we have families, we have a culture here, which has been badly eroded—all of them have been badly eroded. But I submit that there is a great deal of desire to build on what is left and to try to reconstruct a viable social, cultural and economic community in Prince Edward Island.

• 1725

Despite the development plan's attempts in secondary manufacturing we have not, in fact, created the secondary jobs that were supposed to be the end result of this 15-year program. In fact, we find that between 1972 and 1976, according to government statistics, the number of jobs available in secondary manufacturing was reduced during that period, and the trend was a continuous one over that five-year period.

We find similarly that PEI disposable income, while it has risen in absolute terms, has fallen behind, and it has continued to lag behind the disposable income per person in Canada. In 1972, for example, a PEI personal income per person was 66.16 per cent. In 1977, eight years into development planning, it was 67.22 per cent. In 1973 it was 69.72 per cent, so in fact you had achieved in 1973 a figure more desirable than what you had achieved in 1977. And even these statistics are deceptive, because the absolute figures, the amount of dollars added to a person's pocket per year, show us falling further and further behind. You add \$4,000 in Toronto to someone's wage packet over five or six years, and in Prince Edward Island you add \$2,600 or \$2,500.

In terms of positive recommendations, therefore, I would suggest that we have not succeeded in creating secondary manufacturing in this province as a viable source of income. I would submit further that in our industrial malls, in West Royalty, for example, we have succeeded in creating many Hong Kongs. People are working for very poor wages, they are working with no job security, they are working with the kind of turnover rate which the Department of Manpower or CEIC should be looking at very carefully. I am informed through a research program that went on this summer that in one of the industries created in our West Royalty industrial mall there have been 700 employees in 18 months. On the basis of my knowledge of the size of their workforce, that represents 11 workforces in 18 months. All of those workforces were eligible for subsidies of 60 per cent, 70 per cent, 80 per cent Manpower training grants every time they were replaced. So I submit to you that the Manpower program is being very badly abused by employers who have no interest in developing skilled labour, no interest in developing labour that is in fact committed to the

[Translation]

tions de travail qu'ils n'accepteraient pas s'ils avaient d'autres possibilités ou s'ils pouvaient vraiment aller ailleurs.

Je ne tente pas de donner foi à l'hypothèse que les habitants de l'île devraient faire partie d'une unité mobile de main-d'œuvre déplaçable instantanément à Calgary, Vancouver, Kamloops ou Sudbury, s'il y a une possibilité là-bas. A mon avis, aucun canadien ne devrait être traité comme simple pion interchangeable sur le marché du travail. Nous avons des racines, nous avons des traditions, nous avons des familles, nous avons une culture ici qui a été terriblement minée, dans tous ces aspects. Toutefois, je prétends qu'on désire ardemment construire sur ce qui reste et tenter de remettre sur pied une communauté sociale, culturelle et économique valable à l'Île-du-Prince-Édouard.

Malgré les plans de développement et les tentatives de fabrication de produits secondaires, nous n'avons pas créé dans le secteur secondaire les emplois que promettait ce programme de 15 ans. En fait, nous constatons qu'entre 1972 et 1976, selon les statistiques gouvernementales, le nombre d'emplois disponibles dans le secteur de la fabrication secondaire a diminué, et cette tendance s'est maintenue sur une période de cinq ans.

Nous constatons également que le revenu dont disposent les habitants de l'Île-du-Prince-Édouard, bien qu'il ait augmenté en termes absolus, accuse un retard et continue à diminuer par comparaison au revenu dont disposent par personne les autres canadiens. En 1972, par exemple, le revenu personnel à l'Île-du-Prince-Édouard était de 66.16 p. 100 par personne. En 1977, après huit ans de planification de développement, il était de 67.22 p. 100. En 1973, il était de 69.72 p. 100; donc en fait le chiffre de 1973 était meilleur que celui de 1977. Même ces statistiques prêtent à confusion puisque les chiffres absolus, le nombre de dollars qui vient s'ajouter dans la poche de chacun, chaque année, montre bien que nous perdons du terrain. A Toronto, vous ajoutez \$4,000 dans la poche de quelqu'un une période de cinq ou six ans, alors qu'à l'Île-du-Prince-Édouard, vous n'en ajoutez que \$2,600 ou \$2,500.

A mon sens, et c'est une remarque positive, nous n'avons pas réussi à créer dans cette province un secteur de Fabrication secondaire susceptible de fournir des sources salables de revenu. Je dirai même que, dans nos secteurs industriels, à West Royalty, par exemple, nous avons réussi à créer de nombreux Hong Kong. Les gens travaillent pour des salaires très bas, ils travaillent dans des emplois qui n'offrent aucune sécurité et le taux de roulement est tel que le ministère de la main-d'œuvre ou le Centre d'emploi et d'immigration devrait examiner la situation avec soin. On me dit, à la suite d'un programme de recherche effectué cet été, que l'une des industries créées dans le mail industriel de West Royalty a vu 700 employés en 18 mois. Selon ce que je sais de l'importance de la main-d'œuvre, cela représente 11 fois la main-d'œuvre en 18 mois. Tous ces travailleurs pouvaient se prévaloir de subventions de 60, 70 ou 80 p. 100 pour la formation en centre de main-d'œuvre chaque fois qu'ils étaient remplacés. A mon sens, les employeurs abusent à outrance du programme de main-d'œuvre, ils ne s'intéressent pas du tout au perfectionne-

[Texte]

job they are in. As soon as they begin to work at the job, as soon as they begin to develop some skills, it implies that they develop some confidence, which implies that they begin to demand things like benefits, unionization. There was no unionization in the whole industrial mall until last week, when the first certification came in this industrial mall.

What kind of labour force are we creating? I suggest it is a Hong Kong workforce, and this is being done with federal and provincial government moneys, IEL moneys and DREE moneys.

I think that is long enough.

The Chairman: Would you please give me, since you are more familiar with it than we are, the description of the project you were just referring to? The mall project. How did you describe it?

Mr. Webster: Do you mean the research project?

The Chairman: The project you described as a Hong Kong.

Mr. Webster: The one I am calling a Hong Kong project?

The Chairman: Yes.

Mr. Webster: The West Royalty Industrial Park.

The Chairman: The West Royalty Industrial Park.

Mr. Webster: It is the subject of this document.

The Chairman: I just wanted the exact name. That is being developed here in Prince Edward Island?

Mr. Webster: By the Prince Edward Island provincial government through its Crown corporation, Industrial Enterprises Incorporated. Someone here might be able to tell you how many firms are located there now. I think it is between 25 and 30 perhaps. Many have been attracted from outside the province, from Great Britain, some from central Canada; some island entrepreneurs have established there. When the new Conservative government came in, I think to their credit, they had been elected on a program of criticizing this bringing in people from outside to create industries here, and to my knowledge only one new industry has been developed in that mall since the Conservative took power in 1979.

• 1730

The Chairman: Is that in the middle of the city?

Mr. Webster: No, it is a suburban mall. If you follow the Trans-Canada, it would be about two miles west, towards Borden. I would encourage you to visit it if you have the time; but I encourage you to interview some of the employees, if you have the time, about the conditions of work there. In the textile industry, for example, the conditions of work are terrible. The workers have no cafeteria, they are eating in warehouse areas with flies falling into their sandwiches, falling into their coffee, in one industry. We have done a research project this summer on the quality of work in Prince Edward Island, sponsored by the Roman Catholic diocese's social action commission—a booklet will be prepared on the basis of that—and

[Traduction]

ment de la main-d'œuvre, ils n'ont aucun désir d'avoir des travailleurs dévoués à leur travail. Aussitôt que le travailleur commence à travailler, aussitôt qu'il commence à acquérir quelque compétence, cela signifie qu'il acquiert de la confiance, qu'il commence à demander des avantages et la syndicalisation. Il n'y avait aucun syndicat dans le tout le mail industriel jusqu'à la semaine dernière où a eu lieu la première accréditation.

Quel genre de main-d'œuvre créons-nous? Je dirai que c'est une main-d'œuvre à la Hong Kong, et ce, grâce à l'argent du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial, à l'argent de IEL et du MEER.

Je crois que cela suffit.

Le président: Puisque vous vous y connaissez mieux que nous, pourriez-vous nous donner une description du projet dont vous venez de parler? Vous avez parlé d'un mail. Pourriez-vous nous le décrire?

Mr. Webster: Voulez-vous parler du projet de recherche?

Le président: Le projet que vous avez qualifié de Hong Kong.

Mr. Webster: Ce que j'ai appelé le projet Hong Kong?

Le président: Oui.

Mr. Webster: Il s'agit du West Royalty Industrial Park

Le président: Du West Royalty Industrial Park

Mr. Webster: Il en est question dans ce document.

Le président: Je voulais avoir le nom exact. Il s'agit d'un projet de l'Île-du-Prince-Édouard?

Mr. Webster: Le gouvernement provincial, par l'entremise de sa société d'état, la Industrial Enterprises Incorporated, a mis sur pied ce projet à l'Île-du-Prince-Édouard. Peut-être quel qu'un ici pourrait vous dire combien d'entreprises s'y trouvent actuellement. Il y en a peut-être entre 25 et 30. Nombre d'entre elles viennent de l'extérieur de la province, de Grande-Bretagne, certaines du centre du Canada; certains entrepreneurs de la province s'y sont également établis. Lorsque le nouveau gouvernement conservateur a pris le pouvoir... Je dois dire à son crédit qu'il avait été élu après avoir critiqué le fait de faire venir des gens de l'extérieur pour créer des industries ici—mais à ma connaissance, il n'y a qu'une seule nouvelle industrie dans le mail depuis la prise de pouvoir des conservateurs en 1979.

Le président: Est-ce au centre de la ville?

Mr. Webster: Non, c'est en banlieue. Si vous prenez la Transcanadienne, il faudrait aller environ deux milles vers l'ouest, vers Borden. Je vous encourage à y aller si vous avez le temps; toutefois, je vous encourage également à interviewer certains employés sur les conditions de travail. Dans l'industrie du textile, par exemple, elles sont terribles. Dans une usine, les travailleurs n'ont aucune cafétéria, ils mangent dans l'entrepôt, où les mouches tombent dans leur sandwich, dans leur café. Au cours de l'été, nous avons effectué un projet de recherche sur la qualité du travail à l'Île-du-Prince-Édouard sous les auspices de la Commission diocésaine d'action sociale de l'Église catholique romaine—les données seront publiées

[Text]

we have interviewed workers across the province in a variety of industries, several in these malls.

If I could single out another bad employer in Prince Edward Island, it would be McDonald's, which specializes in 14- and 15-year-olds, at \$2.55, \$2.60 an hour. And there, too, we heard, at a workshop on Saturday, of a young man who had gone to work and had worked there nine months—he was on a team of 40 people: it was divided up into teams—and at the end of his nine months, when he was fired, there was no one left of that team of 40. They had all been turned over—fired on no notice; whereas two weeks is a requirement in the province.

And this is happening right across the province. People are desperate for jobs, and in desperate situations, people accept very poor working conditions and very poor salaries; they accept unsanitary or unhealthy working conditions.

I must say that there is a lot of work to be in this area, despite the fact that our labour legislation, on the face of it, is relatively progressive. There is the option for unionization but people are scared sick of unionizing. They are told, when they talk of unionization: "If you talk that way, you are going to be fired." And this applies particularly to our service sector, but it also applies to our new industries.

The Chairman: So that I can make sure that I have got this down properly: you say that there has been a substantial loss of jobs in both farming and fishing . . .

Mr. Webster: Yes.

The Chairman: . . . and, in saying that, are you including the processing as well as the basic producer?

Mr. Webster: That is not the thrust of the remark. I am referring there to the individual proprietors and their families, in the case of farming. I refer also, incidentally, to farm employment by people who are not members of the farm family: that was reported in Nagarajan and Fine's *Economic Policy Model for Prince Edward Island, 1977*. It was done by a provincial government employee and an economics professor at U.P.E.I. What is showed was that where you gave grants to farmers, these grants were typically capital grants to upgrade their machinery or to upgrade their buildings or, I suppose in some cases, even to—I guess you cannot make seed or fertilizer part of a capital grant—to improve their fences, for example.

The net result of capital improvement on the farm was to reduce employment. The more capital investment you put into a farm, the less number of people were going to be employed there because the farmer wound up with a heavily debt-ridden capital-intensive operation, for whatever the government grant is, he has to do some element of matching by way of private borrowing. So they were not hiring, and the farm labour pools

[Translation]

dans un livret—nous avons interviewé les travailleurs partout dans la province dans un grand nombre d'industries et, notamment, plusieurs personnes qui travaillent dans ces malls.

Si vous me permettez de mentionner un autre mauvais employeur à l'Île-du-Prince-Édouard, je vous parlerai de McDonald's, qui se spécialise dans l'embauche de jeunes de 14 et 15 ans, à \$2.55 et \$2.60 l'heure. Samedi dernier, au cours d'un atelier, nous avons entendu parler d'un jeune homme qui y était allé, y avait travaillé pendant neuf mois; il faisait partie d'une équipe de 40 personnes, les employés sont divisés par équipes. À la fin de cette période de neuf mois, lorsqu'il a été congédié, il ne restait plus personne de l'équipe originale de 40. Ils avaient tous été congédiés, sans préavis, alors que le règlement provincial prévoit un préavis de deux semaines.

La même chose se produit partout dans la province. Les gens veulent désespérément trouver des emplois, ils se trouvent dans des situations désespérées et ils acceptent de travailler dans de très mauvaises conditions pour des salaires très bas; ils acceptent des conditions de travail insalubres ou dangereuses pour la santé.

Je dois dire que beaucoup reste à faire dans ce domaine, bien que notre législation du travail, à première vue, semble assez progressive. Il y a toujours la possibilité de se syndicaliser, mais les gens ont peur d'en mourir des syndicats. On leur dit lorsqu'ils parlent de syndicats: «Si vous continuez à parler de cette façon, vous serez congédiés». C'est particulièrement vrai dans le secteur des services, mais aussi dans nos nouvelles industries.

Le président: Je veux être certain d'avoir bien compris; résumons: vous dites que le nombre d'emplois en agriculture et dans les pêches a beaucoup diminué . . .

M. Webster: Oui.

Le président: . . . est-ce que vous incluez là-dedans le secteur de la transformation et celui de la production de base?

M. Webster: Ce n'est pas ce que je voulais dire. Je parle ici des propriétaires individuels et de leur famille, dans le cas des exploitations agricoles. J'ai également parlé, entre parenthèses, de ceux qui travaillent sur une ferme, mais qui ne font pas partie de la famille d'un agriculteur: il en était question dans l'étude «*Economic Policy Model for Prince Edward Island, 1977*», par Nagarajan et Fines. Il s'agit d'une étude effectuée par un employé gouvernemental et un professeur d'économie de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard. On y montre que lorsqu'on donne des subventions aux agriculteurs, il s'agit en général de subventions pour améliorer leur équipement, leurs bâtiments ou même, je suppose, en certains cas—je suppose qu'il n'est pas possible d'acheter des semences ou de l'engrais avec une telle subvention—pour améliorer leur clôture, par exemple.

Les améliorations apportées à la ferme grâce à ce capital ont eu pour résultat de réduire l'emploi. Plus vous investissez d'argent dans une ferme, moins vous avez besoin d'employés puisque le producteur se retrouve avec une exploitation de capital lourdement grevée de dettes, car quelle que soit la formule utilisée par le gouvernement pour accorder une subvention, le bénéficiaire doit en général trouver le solde d'une

[Texte]

here are desperate for workers quite frequently—for good reason.

The farmer is a small producer: the farmer is not Canada Packers—and they pay \$9 an hour, in some cases; they are unionized. The farmer is not the provincial government: the farmer cannot afford to pay sometimes even the minimum wage because he is caught in a cost-price squeeze. But that is part of federal and provincial government policies and corporate monopolization of industry in this country, too.

The Chairman: Well, thank you very much for your comments. As I mentioned at the beginning, although you did not have a written brief, everything is recorded and we will have it in writing.

David, do you have some questions?

Mr. Orlikow: May I ask two questions?

First of all, if I understood you correctly, you were saying, in respect to the industries in that industrial park, that you feel that they are using, I presume, federal programs on-the-job manpower training subsidies to subsidize the wages, but that when the person finishes the training period . . .

• 1735

Mr. Webster: They are fired, or they are discouraged.

Mr. Orlikow: That is not part of the responsibility of this committee, but I would appreciate any detailed information that you could give me on that, because I would want the federal government department involved to look at this very carefully in that one of the things many of us worried about was the distinct possibility that this on-the-job training subsidy would be used simply as a way to relieve the employer of paying even the minimum wage. So I would appreciate any detailed information that you can give now or supply us with later.

The other question on which I wanted to ask your view is that you talked about the plans in the fifties and sixties by the federal and provincial governments for modernizing and making more efficient two of the three industries you have in this province, if I understand correctly: fishing, farming and tourism.

Mr. Webster: I have not spoken about tourism.

Mr. Orlikow: And that is a trend all over the world, to mechanize, modernize, make bigger farm units. And that is happening everywhere. In many places, however, for example in western Canada or in the mid-west United States, there were alternative sources of employment, and as people moved from farms to the cities they found work in the city. You are saying that that did not work in Prince Edward Island, and I am pretty sure you are right. But when these plans were made, what did the planners think would happen to these people? They were proposing plans which meant an actual reduction in the number of people working on the farms or as fishermen. What did they foresee as the alternatives short of people

[Traduction]

valeur équivalente en empruntant. Donc, on n'embauche pas, il arrive que les coopératives agricoles cherchent désespérément des employés et cela se comprend.

L'agriculteur est un petit producteur: l'agriculteur n'est pas Canada Packers où l'on paye \$9 de l'heure dans certains cas, et où les travailleurs sont syndiqués. L'agriculteur n'est pas le gouvernement provincial: l'agriculteur ne peut pas se permettre de payer, même souvent, le salaire minimum, puisqu'il est pris entre les coûts de production et le prix de vente. Cette situation découle des politiques des gouvernements fédéral et provinciaux, et du monopole dont jouissent les sociétés dans ce pays.

Le président: Merci beaucoup de vos remarques. Comme je l'ai mentionné au début, bien que vous n'ayiez pas de mémoire écrite, tout a été enregistré et nous l'aurons par écrit.

David, vous aviez des questions?

M. Orlikow: Puis-je poser deux questions?

Tout d'abord, si j'ai bien compris, vous dites en parlant des industries qui se trouvent dans le parc industriel que vous croyez que celles-ci utilisent les subventions accordées par le gouvernement fédéral dans le cadre des programmes de formation de main-d'œuvre en cours d'emploi, pour subventionner les salaires qu'ils payent et que, lorsque la personne a terminé sa période de formation . . .

M. Webster: On les congédie ou on les décourage.

M. Orlikow: Cela n'entre pas dans les responsabilités de notre Comité, mais je vous serais reconnaissant de me donner toutes les données détaillées possibles à ce sujet, car j'aimerais que le ministère fédéral dont c'est le ressort examine la chose avec grand soin puisque nombre d'entre nous, nous sommes inquiétés que cette subvention de formation en cours d'emploi soit tout simplement utilisée par l'employeur pour éviter de payer le salaire minimum. Je vous serais donc reconnaissant de me donner maintenant ou plus tard des données détaillées à ce sujet.

Ensuite, vous avez parlé des plans établis par les gouvernements fédéral et provincial au cours des années 50 et 60 pour moderniser et rendre plus efficaces deux ou trois industries de cette province; si j'ai bien compris, il s'agissait de la pêche, de l'agriculture et du tourisme.

M. Webster: Je n'ai pas parlé du tourisme.

M. Orlikow: Cette tendance existe partout au monde: mécaniser, moderniser, constituer des unités agricoles plus importantes. C'est ce qui se passe partout. Dans de nombreux endroits cependant, par exemple dans l'ouest du Canada ou dans le centre-ouest des États-Unis, il y a d'autres possibilités d'emploi, et lorsque les gens quittent les fermes pour se rendre en ville, ils y trouvent du travail. Vous dites que cela n'a pas donné les mêmes résultats à l'Île-du-Prince-Édouard et je suis persuadé que vous avez raison. Lorsque ces plans ont été conçus, comment les planificateurs avaient-ils envisagé l'avenir de ces gens? Les plans qu'ils proposaient signifiaient une réduction réelle du nombre de personnes travaillant sur les

[Text]

leaving the province? And it seems to me that there will come a point when, if enough people leave the province, the province will not be a viable place to operate.

Mr. Webster: Well, clearly they did not tell people that they were going to have to leave Prince Edward Island. If you read the federal comprehensive development agreement signed by Jean Marchand and Premier Alex Campbell in 1969, in March I believe, you will find that that agreement projects employment in the secondary sector. Now I have just pointed out to you that on the government's own statistics that secondary sector has not developed in that line. What has, in fact, developed has been employment in the government itself and employment in government-related jobs. Now the construction industry about which Mr. Reid spoke earlier is a great example of a government-sponsored industry. It is private sector employers, by and large. But what have they been building? They have been building new schools, which is part of the comprehensive development plan. They have been building new buildings to house federal government employees. Here they are now going to build a Department of Veterans Affairs. They are building a new hospital. There is projected to be a new veterinary college, which is a federal project, here at UPI probably, if we are lucky enough to get it. Those are the kinds of things on which the construction worker and the construction industry has been hanging prayerfully, hoping, good grief, let it happen, let it happen, because the construction industry has been badly depressed. Obviously, too, the construction industry was involved in building new homes. We have built whole new subdivisions. We have cleared out the working-class people in downtown Charlottetown in significant numbers and we have put them into subdivisions which are removed from shopping facilities and churches. They have some recreational facilities, or they are developing them. And downtown Charlottetown is being redeveloped as a residential neighbourhood for middle class people who will work for DVA. Or it is being speculated upon by lawyers and doctors who have been buying it up and waiting for the time when it is saleable. So construction, yes, government-related and related to the employment of large numbers of professionals who have come to Prince Edward Island under the comprehensive development plan and taken jobs at the university, like myself, taken jobs in the school system, more particularly in school administration which has grown by leaps and bounds, have taken jobs in the provincial government and in the federal government, and they have been buying new homes, they have been buying expensive homes. But, in the last few years, this industry has been faced with a crisis. Homes that were built five years ago are unsaleable now; homes that were built five years ago were sold for \$35,000 and they are selling for \$25,000. It is not a very good situation.

Mr. Orlikow: Thank you.

[Translation]

fermes ou comme pêcheurs. Ont-ils prévu d'autres possibilités, en dehors de l'exode? Il me semble en effet que, si un nombre suffisant de gens quittent la province, un moment viendra où il ne sera plus rentable de faire affaire ici.

M. Webster: Évidemment, on n'a pas dit aux gens qu'ils devraient quitter l'Île-du-Prince-Édouard. Si vous lisez l'entente globale de développement signée par M. Jean Marchand et le premier ministre Alex Campbell en 1969, au mois de mars, je crois, vous constaterez qu'on y parle de l'emploi dans le secteur secondaire. Or je viens tout juste de vous faire remarquer que les propres statistiques du gouvernement révèlent que le secteur secondaire n'a pas connu ce genre de développement. En fait, ce qu'on a vu, c'est la création d'emplois au sein même du gouvernement et dans des emplois liés au secteur gouvernemental. L'industrie de la construction dont M. Reid a parlé précédemment est un excellent exemple d'une industrie parrainée par le gouvernement. Dans l'ensemble, il s'agit d'employeurs du secteur privé. Toutefois, que construisent-ils? Ils construisent de nouvelles écoles dans le cadre d'un plan global de développement. Ils construisent de nouveaux immeubles pour loger les employés du gouvernement fédéral. On va maintenant construire un immeuble pour loger le ministère des Affaires des anciens combattants. Ils construisent un nouvel hôpital. On prévoit un nouveau collège de sciences vétérinaires, un projet fédéral, probablement ici à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard si nous avons la chance de l'obtenir. Voilà le genre de choses auxquelles s'accrochent les travailleurs de la construction et l'industrie de la construction en se disant, mon Dieu, faites que cela continue, car l'industrie de la construction est en très mauvaise situation. Il est évident aussi que l'industrie de la construction a construit de nouvelles maisons. Nous avons construit de nouvelles subdivisions complètes. Nous avons sorti les travailleurs du centre ville de Charlottetown en grand nombre et nous les avons installés dans des sous-divisions éloignées des magasins. Il y a quelques installations récréatives ou on est en train d'en construire. Le centre ville de Charlottetown est actuellement rénové, il doit devenir un quartier résidentiel destiné à la classe moyenne qui travaillera au ministère des Anciens combattants. Ou alors ce terrain fait l'objet de spéculations par des avocats et médecins qui l'ont acheté et attendent le moment de vendre. Ainsi, il y a de la construction domiciliaire qui se fait, afin de loger les employés des gouvernements, ainsi que différents professionnels qui sont venus à l'Île-du-Prince-Édouard dans le cadre du programme global de développement et qui travaillent à l'université, comme moi-même, ou dans le système scolaire, et plus particulièrement dans l'administration scolaire, secteur qui a grandi considérablement à différents moments. Ces personnes ont acheté de nouvelles maisons à prix élevé. Cependant, ces quelques dernières années, la construction domiciliaire est en période de crise. Les maisons qui ont été construites il y a cinq ans ne se vendent pas à l'heure actuelle, étant donné que le prix de vente de \$25,000 est de \$10,000 inférieur au prix d'achat. La situation n'est pas très bonne.

M. Orlikow: Merci.

[Texte]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Webster. The matters that you raised with us that relate directly to our terms of reference, of course, we will consider as a task force. We are also members of Parliament and both I and Mr. Orlikow are very interested in the labour conditions you described. We will have to pursue those as individual members of Parliament but they certainly interest me as well and we will follow those up apart from our work with this task force. So, thank you.

Mr. Webster: Thank you.

The Chairman: Is the Prince Edward Island Federation of Labour here now? If they are not, we will hear them this evening. As we said at the beginning of the meeting, after we hear those people who gave us notice and who are representing organizations and so on, we will hear people in the audience who wish to address us.

I have received the names of 4 people and we have 20 minutes left, so we will allocate 5 minutes each to each of these 4 people to address the task force. We have to adjourn at 6 p.m. and then we are coming back at 8 p.m. I will call on these 4 people in order and I would ask them to attempt to limit their remarks to the 5 minutes; otherwise they will cut off somebody else and everybody will not have a fair chance. So, first, I call on Mr. James MacLeod.

Mr. James M. MacLeod (citizen, Prince Edward Island): My name is James MacLeod. I am a small contractor and I bid on jobs with the federal government, provincial government, et cetera. I would like to say that in the bureaucratic society we live in, this gentleman said that he did not think it was working. I say it is not working, the very simple reason is that in any job or anything you do for the government, there is all this paper work.

What I suggest is that you take your pens, you take your paper, your typewriters, and you throw them away for one week, or whatever. You go to the people and talk to the people. If I can come and talk to you, as I am now, without a big brief in front of me—I am not apologizing for not having any brief because I do not need it—I am speaking as an individual that says that all this bullshit—and that is what it actually is—and in the federal government, the provincial government, all parts of the government. As an individual, a small contractor, I can go and I can paint 130 houses in Chatham, New Brunswick, through the Department of Supply and Services with no bond, nothing. I painted those jobs. I go and I do 190 houses in Summerside for DND, through DCL, 1951 Limited.

I have a pile of bookwork at night when I get home that thick that I have to sign and I have to take percentages, et cetera. I have to go to a lawyer, a justice of the peace or a magistrate and swear on a bible that I have paid all my wages, that I have done this, that I have paid them the compensation, that I have paid my Canada Pension, that I have paid everything. Then you say to an individual, just take me as an example, a good example—last week I got three federal contracts right now, three in CFB, Summerside—here is an individual. I walk in to your Manpower Centre, dressed in a pair of white pants with a dirty old shirt on, not shaved or anything; I walk in there and I stand there like an idiot for 15

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Webster. Les questions que vous avez soulevées relèvent directement de notre mandat en tant qu'équipe spéciale. En tant que simple député, moi-même et M. Orlikow, nous nous intéressons énormément à la situation de l'emploi dont vous avez parlé. Ces questions nous intéressent, indépendamment de notre travail à l'équipe spéciale. Je vous remercie.

M. Webster: Merci.

Le président: Les témoins de la Prince Edward Island Federation of Labour sont-ils ici? Sinon, nous les entendrons ce soir. Comme nous l'avons dit au début de la séance, après avoir entendu le témoignage des personnes qui nous en ont avisés et qui représentent des organisations, nous entendrons le point de vue des personnes de la salle qui désirent intervenir.

J'ai reçu le nom de quatre personnes et il nous reste 20 minutes; nous consacrerons donc 5 minutes à chacune. L'ajournement est prévu pour 18 heures et nous reprenons la séance à 20 heures. Je donnerai maintenant la parole à ces quatre personnes, dans l'ordre d'inscription, et j'essaierai de veiller à ce qu'elles limitent leur remarques aux 5 minutes prévues, afin de ne pas empiéter sur le temps des autres. Je donne maintenant la parole à M. James MacLeod.

M. James M. MacLeod (citoyen de l'Île-du-Prince-Édouard): Mon nom est James MacLeod. Je suis un petit entrepreneur et je présente des soumissions au gouvernement fédéral, ainsi qu'au gouvernement provincial, etc. J'aimerais dire que dans la société bureaucratique où nous vivons, les choses ne fonctionnent pas comme elles le devraient, et ce, pour une raison très simple: toute cette paperasserie.

Personnellement, je vous proposerais de mettre de côté vos plumes, votre papier et vos machines à écrire pendant une semaine, et d'aller parler à la population. Je ne m'excuse pas de ne pas avoir présenté de mémoire, car je ne crois pas en avoir besoin. Je prétends que tout le reste, c'est de la frime, tout ce qu'on doit faire comme paperasserie quand on travaille pour le gouvernement fédéral ou pour le gouvernement provincial. Je suis un petit entrepreneur. J'ai peint 130 maisons à Chatham, au Nouveau-Brunswick, pour le ministère des Approvisionnements et Services; j'ai peint 190 maison à Summerside, pour le ministère de la Défense nationale.

Quand je rentre à la maison le soir, je dois m'occuper d'une montagne de paperasse, je dois signer des documents, faire des calculs, établir des pourcentages, je dois m'adresser à un avocat, à un juge de paix ou à un magistrat, jurer sur la Bible que j'ai payé mes employés, que j'ai contribué au fonds de pension et d'assurance-chômage, bref, que j'ai fait tout ce que je devais faire. Je vais vous donner un bon exemple, le mien. La semaine passée, j'ai obtenu trois contrats à la base des Forces canadiennes, à Summerside. Je me suis adressé au Centre de la main-d'œuvre, vêtu d'un pantalon blanc, avec une vieille chemise; je n'étais pas rasé. Il a fallu que j'attende 15 minutes pour essayer d'engager deux peintres. Finalement, j'ai

[Text]

minutes trying to hire two painters. Then finally I said listen, is anybody going to wait on me or is anybody going to talk to me? I said I want to hire two painters. Oh yes, sir, come right on in now.

• 1745

Now if I had walked in with a suit coat, a tie and everything, and there were 15 painters dressed in what in our trade we call the whites, they would be still standing there. And that is the bureaucratic society you have. You have a pen, you have a piece of paper; and this is all you do.

I put a progress payment in in Summerside. I finished a house in August. I put that money in on August 29 and I have not received it yet. It sits in one individual's desk because he did not okay it. Here I have another \$6,000 worth of work done, but this one house is lingering, and I do not get that money. These people do not think of me. They do not say, well, the clerks are going on strike. "I am getting my wages; do not worry about me". The post office might go on strike; they are not worrying about me.

By the way, tell me when my five minutes is near up.

The Chairman: To be fair to the others.

Mr. MacLeod: Yes.

Can you understand? Are you getting any drift of what I am telling you?

The Chairman: Let me see if I can put it in a nutshell. You feel when a small contractor like yourself works for the federal or provincial government there is too much bureaucratic red tape which really does not help you do your work and interferes with getting the job done.

Mr. MacLeod: Yes. I will give you a good example.

The Chairman: You have already given us some.

Mr. MacLeod: I will give you another good example.

In 1974 I tendered a job for CFB Summerside for the Department of National Defence, through DCL 1951 Limited. It was for \$60,000. I had to send Ottawa \$100 to get the specifications. I got the specifications and I had to put down 10 per cent to send my tender in. I sent my tender in and I got the job. I had to put another 10 per cent down. I did the job. I had 160 houses to paint. I had to do 30 of those houses before I got a progress payment; and they hold back another 10 per cent. I go to the federal government, your big development bank, and I say, listen, I cannot carry the wages for this job. I figured I would get my money in 30 days. Here it is 120 days. What am I doing? I am sitting there going to the bank and drawing demand loans out every week, a thousand dollars, a thousand dollars, at 18 per cent. And then you say let the little fellow hire these people!

I want one thing understood before I leave here. You are talking about on-the-job training. This is kind of ridiculous. You take a man who is a professional painter. He has worked for 25 or 30 years. You put him on a job. You are paying him \$7 an hour. You get a letter from the federal Department of Labour, yes, saying you have to pay any individual touching

[Translation]

demandé si on allait s'occuper de moi, oui ou non. J'ai dit que je voulais engager deux peintres; et alors, on s'est occupé immédiatement de moi.

Si je m'étais amené avec un costume et une cravate, alors qu'il y avait quinze peintres en salopette, ils seraient toujours là. C'est ainsi que cela fonctionne dans notre société bureaucratique. Les fonctionnaires sont armés de plumes et papier.

J'ai fait une réclamation de paiement pour une maison que j'ai terminée en août, à Summerside. Je n'ai pas encore été payé. Ma demande de paiement est en train de moisir sur le bureau de quelqu'un, tout simplement parce qu'il manque une signature. Et pourtant, j'ai fait du travail pour \$6,000. Les fonctionnaires ne pensent pas à moi, ils ne disent pas: "On va vous payer", parce que les commis font la grève, ou parce que les postes pourraient faire la grève. Personne ne s'occupe de ma situation.

Dites-moi quand mes cinq minutes seront terminées.

Le président: Il faut être juste envers les autres.

M. MacLeod: Oui.

Est-ce que vous comprenez ce que je veux dire?

Le président: Je pourrais peut-être essayer le résumer. À votre avis, quand un petit entrepreneur, comme vous-même, travaille pour le gouvernement fédéral ou provincial, il est handicapé par la paperasserie.

M. MacLeod: Oui. Je vais vous donner un bon exemple.

Le président: Vous nous en avez déjà donné un.

M. MacLeod: Je vais vous en donner un autre.

En 1974, j'ai présenté une soumission à la Construction de défense 1951, limitée, du ministère de la Défense nationale, pour la base des Forces canadiennes à Summerside. Il s'agissait d'une soumission de \$60,000. J'ai dû verser \$100 à Ottawa afin d'obtenir le cahier des charges, après quoi, j'ai dû faire un dépôt de 10 p. 100 lors de l'envoi de ma soumission. Lorsque celle-ci a été retenue, j'ai dû déposer 10 autres pourcent. Il fallait peindre 160 maisons. Il a fallu que 30 maisons soient peintes avant d'obtenir un paiement partiel sur lequel le gouvernement retient encore 10 p. cent. Je me suis adressé à la Banque fédérale de développement, afin d'emprunter l'argent pour payer mes employés. J'avais en effet pensé que je serais payé au bout de trente jours, et on était déjà au 120^e jour. Chaque semaine, il fallait que j'emprunte \$1,000 à 18 p. 100 d'intérêt. Et alors, vous dites qu'il faudrait encourager les petits entrepreneurs!

J'aimerais vous parler d'une autre chose et je voudrais qu'on comprenne bien de quoi il s'agit. Vous parlez de formation en cours d'emploi. C'est ridicule de parler de cela. Prenons l'exemple d'un peintre professionnel qui travaille depuis 25 ou 30 ans et qui gagne \$7 l'heure. Le ministère fédéral du Travail décrète un beau jour que toute personne qui touche un outil,

[Texte]

any tool of the trade \$6 an hour—exactly \$5.96 an hour: they could not say \$6; it is too much work.

The Chairman: Even though he is a trainee.

Mr. MacLeod: And he is a trainee. Now, if I go for government wages and say all right, the government is going to pay me 60 per cent, well, why am I filling out all these pieces of paper; loads and loads of them? I could have painted six kitchens.

• 1750

The Chairman: Yes, Okay.

Mr. MacLeod: Now, just hold on.

In other words, I have a qualified painter working for me. He is making \$7.00 an hour. How do you live on \$7.00 an hour? Now, you take a trainee on the job. I have to put that trainee next to that individual who has worked 25 to 30 years at the same trade and I am paying him 40 per cent of his wages and the government is paying him 60 per cent. And you can say, what am I going to get out of the qualified painter, the journeyman tradesman? He is going to say, why should I work when there is a guy doing nothing and getting the same wages as I am. So, in other words, you have to have something that the individual coming out of school, or whatever, will work at.

I have one guy working with me who will never do anything other than fish, he will not do anything other than labour work, or paint or pick potatoes. Now eventually, we are going to have no potatoes or fish and there might be just painting left. But the way things are going right now and the way they are coming up with the painting, in years to come everything is going to be prefab and there will not be anything for painters to do anyway.

The Chairman: Mr. MacLeod, your testimony is recorded. I did not write fast enough to write it all down, but it is recorded.

Mr. MacLeod: I talk fast.

The Chairman: I must tell you that other people have told us the same things you have said, not only here in PEI but throughout the country. We will take very close note of the complaints of small businessmen, that red tape and paper work and regulations do interfere with their right to create jobs. By the way, we may have more time later on tonight after the evening session. I do not know if you can come again, but I feel an obligation now to hear the other men like yourself who are here and give them some time before we adjourn. Thank you very much.

Mr. MacLeod: Thank you.

The Chairman: Next, I have a Mr. Joseph McAskill.

Mr. Joseph McAskill (Southport, Prince Edward Island): Mr. Chairman, members of the committee. I do not represent any organization, I am just a private citizen.

[Traduction]

qui fait quoi que ce soit, doit être payée \$6 l'heure. En fait, il s'agit plutôt de \$5.96, car si l'on parlait de \$6, ce serait trop facile.

Le président: Même si cette personne est en formation?

M. MacLeod: Oui. Le gouvernement fédéral verse 60 p. 100 de son salaire. Évidemment, ce sera au patron à remplir toutes les formules, des montagnes de formules, même si pendant ce temps, il aurait pu peindre six cuisines.

Le président: Oui.

M. MacLeod: Et ce n'est pas tout.

Le peintre qualifié gagne \$7 de l'heure, ce qui n'est pas grand chose, surtout quand il pratique le même métier depuis 25 ou 30 ans. L'apprenti, auquel le gouvernement fédéral verse 60 p. 100 de la rémunération et le patron 40 p. 100, travaillera à côté de cet ouvrier qualifié. Ce dernier refusera sans doute de travailler lorsqu'il comprendra que l'apprenti reçoit le même salaire que lui.

Il y a un peintre qui travaille avec moi, qui ne fera jamais rien d'autre que du travail manuel, de la pêche, de la peinture en bâtiment ou la récolte des pommes de terre. Il y a deux grands changements qui se produisent à l'heure actuelle, il semblerait que dans quelque temps il n'y aura plus de pommes de terre ni de poisson, et que dans le domaine de la peinture, avec l'avènement du préfabriqué, les peintres seront bientôt au chômage.

Le président: Monsieur MacLeod, votre témoignage est enregistré. Je n'écris pas assez vite pour vous suivre, mais vous pouvez être sûr que tout est enregistré.

M. MacLeod: Je parle vite.

Le président: Je dois vous dire qu'il y a beaucoup d'autres témoins qui nous ont dit la même chose, et ils ne viennent pas seulement de l'Île-du-Prince-Édouard, mais de beaucoup d'autres endroits du pays. Nous devons étudier très sérieusement la plainte que vous formulez. Les petits hommes d'affaires sont empêchés de créer de nouveaux emplois à cause précisément de la paperasserie qu'imposent les gouvernements. Je dois vous dire que nous disposerons sans doute de temps supplémentaire après la séance du soir. Je ne sais si vous pourrez revenir, mais je crois qu'il faudrait donner la possibilité de parler à d'autres personnes qui, comme vous, sont venues pour exprimer leur idée. Je vous remercie.

M. MacLeod: Je vous remercie.

Le président: Je donne ensuite la parole à monsieur Joseph McAskill.

M. Joseph McAskill (Southport, Île-du-Prince-Édouard): Monsieur le président, membres du Comité, je ne représente pas d'organisation et je viens ici en tant que citoyen.

[Text]

My concerns are with regard to the construction industry, and specifically brick laying. I do not know whether we have an apprenticeship program—we are supposed to have, I understand, on the Island here—but if we have I think it is currently non-existent or not operating effectively. One case I have in mind is a young man 24 years old. He had two crash courses in the training school which were of five weeks duration, if I remember correctly; one course was over three years ago and the other was two years ago. Last year he would have taken another five weeks but he was told he required X number of hours, I just do not remember how many now, of training on the job in order to qualify for further instruction in the school. Now, this man could not get a job. How is he going to continue his education?

What annoys me is that when Manpower accepts a young man for training, I think they should follow up on him and make sure that he completes his training and becomes a qualified man. Otherwise, to my way of thinking, the money they have spent on him is wasted. By the way, I am a retired brick layer. I completed my training in the City of Montreal at a time when the demand exceeded the supply and brick layers, and also apprentices, were in demand.

That is the situation as I see it, and that particular man that I am referring to happens to be a member of my own family, but I am sure there are other young men in the same position. He is just stuck in neutral; he cannot go anywhere. Of course I would like to see him complete his training. But in the situation as it exists now, I was told there is a ratio of one apprentice to three bricklayers. But I do not understand the situation regarding apprenticeship training. There was a job outside of the city here and I was told by a bricklaying friend of mine that while there were 16 bricklayers on it, there was not one apprentice. I do not think this is a very good situation.

• 1755

So those are my concerns and illustrations, Mr. Chairman. Thank you very much for listening to me.

The Chairman: Mr. McAskill, I should tell you that this morning I was on an open line program and after the open line program finished I went back to my hotel where I continued to get calls. Three of those calls were on situations exactly the same as the one you described, where young people had gone into training programs in institutions but they could not complete their training because they could not get the required on-the-job training through apprenticeship programs. So there are several people who are backing up the story you have told me and I have not only taken note of your comments, but those from people who phoned me in my hotel and on the radio. Certainly that is one of the issues we are going to have to wrestle with and come up with some answers. Thank you.

Mr. McAskill: Thank you, Mr. Allmand.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I think there seems to be a lack of consultation and co-operation between the training institution and the industry. There is not much point in letting a person take a five-week or five-month course if, before he or she qualifies for work, an apprenticeship period is necessary. Obviously an apprenticeship program needs to exist with a

[Translation]

Mes questions porteront sur l'industrie de la construction et particulièrement le briquetage. Quant au programme de formation d'apprentis, il est à l'heure actuelle pratiquement inexistant dans l'île ou en tout cas il ne fonctionne pas comme il devrait. Je pense particulièrement au cas d'une jeune homme de 24 ans, qui a suivi deux cours intensifs de 5 semaines chacun à l'école de formation, l'un il y a 3 ans et l'autre 2 ans. L'année passée, il aurait voulu poursuivre ses études en suivant un autre cours de 5 semaines, mais on lui a dit qu'il fallait un certain nombre d'heures de formation sur le tas avant de pouvoir être admissible. Cette personne n'a jamais pu obtenir de travail, ce qui l'empêche de pousser plus loin sa formation.

La chose qui me préoccupe, c'est que lorsque la Main-d'œuvre accepte de commencer à former un apprenti, elle devrait lui permettre de compléter sa formation et de devenir un ouvrier qualifié. Sinon, l'argent qui a été dépensé pour les cours a été gaspillé. C'est mon avis. Je suis moi-même maçon, j'ai achevé ma formation à Montréal à un moment où la demande de maçons et d'apprentis était très grande.

Je viens de vous décrire la situation telle que je la vois. Cette personne dont je vous ai parlé est un membre de ma famille, mais je suis sûr qu'il y a beaucoup d'autres jeunes gens dans la même situation. À l'heure actuelle, il ne peut rien faire, il est bloqué. J'aimerais évidemment le voir terminer sa formation, mais on m'a dit que le quota était d'un apprenti pour trois maçons. Je ne comprends vraiment pas ce qui se passe en matière de formation des apprentis car un maçon de mes amis m'a dit que sur un chantier de construction à l'extérieur de la ville il y avait seize maçons et aucun apprenti. Je crois que la situation n'est pas très bonne.

Je vous ai donc dit ce qui me préoccupe, je vous ai donné des exemples et je vous remercie de m'avoir écouté.

Le président: Monsieur McAskill, j'ai été ce matin l'hôte d'une ligne ouverte et une fois rentré à l'hôtel, j'ai continué à recevoir des appels. Trois de ceux-ci portaient sur des situations tout à fait semblables à celles que vous décrivez, où des jeunes personnes qui avaient participé à des programmes de formation dans des institutions n'avaient pu terminer leur formation faute d'avoir acquis une certaine expérience sur le tas. Ainsi donc, il y a bien d'autres personnes qui confirment la situation que vous décrivez. C'est une des questions à laquelle nous devons nous attaquer et à laquelle nous devons trouver une réponse.

M. McAskill: Merci M. Allmand.

M. Orlikow: Monsieur le président, il semble y avoir un manque de consultation et de collaboration entre les écoles de formation et l'industrie. Il ne sert à rien de permettre à une personne de suivre un cours de cinq semaines ou de cinq mois si, pour pouvoir travailler, elle doit faire un stage dans l'industrie, stage qu'il n'est pas possible de faire. À mon avis, cela ne

[Texte]

regular system for people who have taken a course in some institution leading to an apprenticeship. Otherwise there is not much point to having a course. In my view, it just raises expectations in a way which cannot be fulfilled so think there needs to be better consultation between the institution where people acquire their five-week course, the industry and whatever unions are concerned. There is no point in them taking the training if they cannot get into the industry later. I think that is something we will have to look at.

The Chairman: Yes, we will do that. I have two more left and I would ask them to be as brief as Mr. McAskill has been. Mr. Munn.

Mr. W. R. Munn (Representative Railway Brotherhood): Mr. Chairman, members of the committee, I do not have a brief. As you see, I have been sitting more or less as an observer. I fully agree with what the majority of speakers have said, except for the building association saying that the majority of the unemployed on Prince Edward Island do not want to work. That is a fallacy. But when people offer you a job which, in some cases, says less than the unemployment insurance you are drawing does only a fool would go out, buy the necessary work clothes and cause transportation problems for themselves in order to accept it. Now that is one thing P.E. Islanders are not. We may be stupid sometimes, but we are not fools.

One thing that you do not seem to understand is that we have no public transportation system on Prince Edward Island. We have one bus I believe which runs from Souris. There was one that ran from Tignish. I do not know even if it is still running. So far as the railway is concerned, there is no passenger service whatsoever. As I said, bus service is limited to those two, plus the bus to Amherst. For that you have to get up at 6:40 in the morning to catch it and then wait four hours in Amherst for a train.

To get out to this industrial park that was spoken about, people must find their own way there. It is approximately two miles from the centre of the city. I have picked up different ones who have had to walk.

• 1800

As far as abuse of your apprenticeship training program, this applies not only to the industrial park, it applies to a lot of other jobs. There have been cases where machinists who have been working on the job—and it is the machinist on the job who does the training of the apprentices, it is not the owner of the plant—are training an apprentice, and then the first thing you know the machinist is laid off because you can get the apprentice to work at a lower rate of pay. So as I said, who would work and train a man to take his own job?

Another point. You were talking on unemployment here and ways of dealing with it. Your apprenticeship training program is, in my opinion, ridiculous. It starts off paying a man the full wages. We have a railroad training program. It is a four-year plan, it goes through 13 terms, and they are graded on each term. They start at a lower rate of pay and, as they pass each term, they get a raise in salary. But they are guaranteed a job

[Traduction]

fait que donner de faux espoirs. Je crois qu'il faudrait une meilleure consultation entre les institutions de formation et l'industrie, les syndicats, etc. Il ne sert à rien de suivre un cours de formation si on ne peut pas trouver de travail dans l'industrie par la suite. Il doit y avoir collaboration.

Le président: J'ai deux autres personnes sur ma liste à qui je demanderai d'être aussi brèves que M. McAskill. Monsieur Munn.

M. W. R. Munn (représentant de la Fraternité des chemins): Monsieur le président, membres du Comité, je n'ai pas de mémoire à présenter. Comme vous le voyez, j'étais ici plus ou moins en tant qu'observateur. Je suis tout à fait d'accord avec ce que la majorité des témoins ont exprimé devant le Comité à l'exception d'une remarque faite par l'Association des constructeurs; celle-ci a dit en effet que la majorité des chômeurs de l'Île-du-Prince-Édouard ne désire pas travailler. C'est une erreur que de penser cela. Cependant, quand dans certains cas, le travail que l'on peut trouver est moins lucratif que les prestations d'assurance-chômage, il faut être fou pour l'accepter, pour s'acheter les vêtements de travail nécessaires et payer les frais de transport. Si les gens de l'Île-du-Prince-Édouard sont parfois stupides, ils ne sont pas fous.

Une chose qu'il faut savoir, c'est que l'Île-du-Prince-Édouard ne dispose pas d'un système de transport public. Il y a un autobus au départ de Souris. Il y en avait un autre au départ de Tignish et je ne sais même pas s'il existe encore. Quant au service ferroviaire, il n'y a pas de transport de voyageurs. Il y a évidemment l'autobus qui conduit à Amherst. Mais il faut se lever à 6 h 40 du matin pour le prendre puis attendre le train pendant quatre heures à Amherst.

Pour se rendre dans le parc industriel dont on a parlé, il faut avoir sa propre voiture car il est situé à environ deux milles du centre de la ville. J'ai moi-même pris en voiture des personnes qui se rendaient à ce parc industriel à pied.

Quant au problème décrit dans le contexte de ce programme de formation des apprentis, il ne s'applique pas seulement au parc industriel mais beaucoup d'autres chantiers. Je connais des cas où des machinistes qualifiés ont procédé à la formation d'apprentis pour se voir mettre à pied peu de temps après alors que l'apprenti était engagé à un taux inférieur. Il faut se rappeler ici que c'est l'ouvrier qualifié et non le patron qui forme les apprentis. Ainsi donc, pourquoi voudrait-on former un apprenti qui pourrait par la suite vous supplanter.

Vous avez également parlé de chômage et de la façon de s'attaquer à celui-ci. Votre programme de formation des apprentis est à mon avis tout à fait ridicule. En effet, l'apprenti touche le plein salaire. Aux chemins de fer, nous avons un programme de formation de quatre ans qui comporte treize examens. Les ouvriers commencent à un niveau de salaire inférieur et à chaque examen réussi, ils ont une augmentation.

[Text]

when they are through if they pass, and in most cases they do because they are weeded out beforehand.

The Chairman: If I understand correctly, Mr. Munn, you approve of this particular type of apprenticeship program in the railways but you are saying the others are not the same.

Mr. Munn: A ripoff, to speak plainly.

We are speaking of unemployment here in Prince Edward Island. There is something that does not come under your committee, but it has quite a strict bearing on the unemployment situation.

We have approximately 6,000 unemployed in Prince Edward Island and we have 80 miles of railroad track up for abandonment because Canadian National says they are not bringing in enough revenue. Yet we will turn around and pay people \$150 or whatever unemployment insurance, and we have a government program that pays \$2 an hour for a man to learn a new skill. That is a federal government program. Why cannot you marry the two programs and bring up our lines to the point where they are fit and ready, in combination with the Canadian National, not only in this province but in other provinces?

In fact, as far as I am concerned, and as a representative of the organizations, the maintenance, care and upkeep of railroad lines should not be the responsibility of the railroads at all. It should be the same as the airports, which are supplied to the airlines, the highways, which are supplied to the truckers. Not that I am a great friend of the railroads, but they are saddled with the cost of maintenance and care of their roadbed, and how they are supposed to make a profit on that I do not know; it is completely ridiculous. You supply your two competitors, do not supply them and yet you ask them to be equal.

The Chairman: Thank you, Mr. Munn. We have one more person to hear before we adjourn until 8:00 p.m.

By the way, if the people who have appeared without notice, such as Mr. Munn, Mr. MacLeod and Mr. McAskill, want to receive the proceedings of this meeting and the report that we will eventually put out, please leave your addresses as well with Mr. Hardie. This is if you want to receive them; if you do not, do not bother any further.

The next man to be heard, the last before we go, is Mr. Gerald Gillis. However, Mr. Gillis is not here any longer, so we are adjourning until 8:00 p.m.

EVENING SITTING

The Chairman: Order. Excuse me, it is now 8:00 p.m. and I intend to start the meeting.

I want to welcome you here this evening. This is the second of two public meetings that the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s is holding in Charlottetown.

Very briefly, our mandate is to study the imbalances that exist between high unemployment on the one hand and grow-

[Translation]

Ils sont assurés d'un travail lorsqu'ils auront tout terminé et la sélection préalable fait que le taux d'échec est presque nul.

Le président: Si je vous comprends bien monsieur Munn, vous êtes d'accord avec le programme d'apprentissage des chemins de fer mais non avec l'autre.

M. Munn: Pour dire la vérité, ce programme est de la véritable exploitation.

Nous parlons du chômage dans l'Île-du-Prince-Édouard. Il y a quelque chose qui ne relève pas de votre Comité mais qui a un effet direct sur le chômage.

Nous avons environ 6,000 chômeurs à l'Île-du-Prince-Édouard. Le gouvernement a décidé d'abandonner 80 milles de voies ferrées car de l'avis du Canadien National, la circulation sur cette voie ne donne pas suffisamment de recettes. Pourtant, on verse \$150 d'assurance aux chômeurs et il existe un programme gouvernemental pour lequel l'élève reçoit \$2 l'heure pour apprendre un nouveau métier. Je veux parler du programme du gouvernement fédéral. Pourquoi ne pas faire d'une pierre deux coups, remettre en état ces voies ferrées qui seront bientôt désaffectées non seulement dans notre province mais dans les autres?

Personnellement, en tant que représentant des organisations, j'estime que l'entretien des voies ferrées ne devrait pas être la responsabilité des chemins de fer. La même situation devrait prévaloir que dans le cas des aéroports et des grandes routes. Seuls les chemins de fer doivent s'occuper de l'entretien de la voie et du terre-plein, alors que les aéroports et les grandes routes ne sont pas entretenus par les utilisateurs. Cette situation est tout à fait ridicule, d'autant plus qu'on demande aux chemins de fer d'être compétitifs.

Le président: Merci monsieur Munn. Nous avons une autre personne qui doit prendre la parole avant l'ajournement.

J'aimerais dire aux personnes qui ont comparu sans préavis telles que MM. Munn, MacLeod et McAskill, que si elles désirent recevoir le compte rendu des délibérations de cette réunion, elles devraient donner leur adresse à M. Hardie.

Le dernier témoin devait être M. Gerald Gillis, mais comme il n'est pas ici, nous ajournons jusqu'à 20 h 00 ce soir.

SÉANCE DU SOIR

Le président: A l'ordre. Il est maintenant 20 heures. Je déclare donc que la séance est ouverte.

J'aimerais vous souhaiter la bienvenue ici, ce soir. C'est la deuxième réunion publique que le groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80 organise à Charlottetown.

Je vous rappelle brièvement que notre mandat consiste à étudier l'écart qui existe entre le taux élevé de chômage au

[Texte]

ing shortage in skilled trades on the other, in other words, large number of people who either are without training or who have the wrong training, looking for work, and on the other hand employers looking for workers to fill jobs that they have open but unable to do so. This entails examining critically our manpower training and manpower retraining programs, our manpower mobility programs, and so on.

With me this evening I have on my immediate right, David Orlikow, member of Parliament for Winnipeg North, who is the chief critic for the NDP for manpower policy. On his right is Murray Hardie, the executive director of the task force. On my immediate left I have Charles Bellemare, the Clerk of the committee, and Jean-Aimé Guertin, the research assistant to the committee.

The task force is made up of seven members but we have split into subcommittees in order to cover more territory. There is another subcommittee sitting this afternoon and this evening, in St. John's, Newfoundland. My name is Warren Allmand and I am the chairman of the task force.

This evening we have five groups who have given us notice that they wish to appear, and those groups are—and we will take them in this order—a representation from the University of Prince Edward Island, made up of Dr. P. Meincke, the president, and also Philip Brown, the president of the Student's Union.

Then we have a group representing the Prince Edward Island disabled. Perhaps we can have the exact description of that group when they appear before us.

We also have a group from the Status of Women organization and also from Women's Employment. And finally, a group that was to appear this afternoon from the Prince Edward Island Federation of Labour. So we have five groups.

In order to allocate the time properly, we would ask those five groups that have given us prior notice to restrict their comments to 15 minutes. That will allow some additional time for the committee to ask some questions and to discuss the issues with the witness.

Then at the end—and I think we will have some time—we shall hear any others in the room that have not given us notice but might wish to make some comments. For those people we will allocate five minutes each or whatever time is available to split among them.

This afternoon we had very interesting submissions from people in that category. We had five such witnesses who spoke to us from the floor at the end of the meeting.

I will repeat this: witnesses can appear before us without a brief and merely speak from notes, as some of you might do. Or you may have a brief and read it if it can be done in 15 minutes, or merely comment on the brief and leave the brief with us if it is longer, to be examined at greater length when we are back in Ottawa. Thirdly, anybody in the room can send us a brief in writing or a letter letting us know their views on

[Traduction]

Canada, d'une part, et la pénurie croissante de spécialistes dans certains domaines, d'autre part. En d'autres termes, il existe au Canada un grand nombre de demandants d'emploi sans formation, ou dont la spécialisation ne convient pas, alors que, d'autre part, un grand nombre d'employeurs cherchent en vain à embaucher des ouvriers spécialisés. Nous avons donc pour tâche d'étudier avec soin nos programmes de formation et de recyclage, ainsi que nos programmes sur la mobilité de la main-d'œuvre, etc.

Je suis accompagné ce soir par M. David Orlikow, député de Winnipeg-Nord. Il est assis à ma droite et il est le critique officiel du NPD pour les politiques de la main-d'œuvre. À sa droite, se trouve M. Murray Hardie, directeur exécutif du groupe de travail. À ma gauche, M. Charles Bellemare, le greffier du Comité, et M. Jean-Aimé Guertin, l'assistant de recherche auprès du Comité.

Notre groupe de travail compte sept membres, mais nous nous sommes répartis en sous-comités, de façon à couvrir un territoire plus grand. L'autre sous-comité se réunit cet après-midi et ce soir à Saint-Jean, Terre-Neuve. Je suis le président du groupe de travail, et je m'appelle Warren Allmand.

Cinq groupes nous ont fait part de leur volonté de comparaître ce soir. Il s'agit, dans l'ordre, d'un groupe de représentants de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard: M. P. Meincke, président, et M. Philip Brown, président du syndicat des étudiants.

Nous avons également un groupe qui représentera les handicapés de l'Île-du-Prince-Édouard. Nous pourrions connaître la composition de ce groupe lorsqu'il comparaitra.

Nous devons également recevoir un groupe qui représente une organisation chargée du statut de la femme, et un autre responsable de la question de l'emploi des femmes. Cet après-midi, nous entendrons les représentants de la Fédération des travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard. Nous avons donc cinq groupes à entendre.

De façon à ce qu'ils aient suffisamment de temps, nous leur demanderons de limiter leur exposé à quinze minutes. Les membres du Comité pourront ainsi poser des questions et discuter des problèmes soulevés avec les témoins.

Pour finir, nous aurons peut-être le temps de donner la parole à certaines personnes qui ne nous ont pas fait part de leur volonté de comparaître. Nous leur accorderons cinq minutes, ou bien nous répartirons entre elles le temps qu'il nous restera.

Cet après-midi, nous avons entendu des exposés très intéressants. Cinq témoins ont pris la parole à la fin de la réunion.

Je répète donc: les témoins peuvent comparaître sans présenter de mémoire. Ils peuvent faire une déclaration verbale à partir de notes, ou encore, lire leur exposé, à condition que cela soit fait en quinze minutes. Ces groupes peuvent également nous soumettre un mémoire que nous pourrions lire avec plus de soin lorsque nous serons de retour à Ottawa. Troisièmement, n'importe qui dans cette pièce peut nous envoyer un

[Text]

this important subject. You may use French or English in your presentation, and we have facilities for simultaneous translation. You may also advise Mr. Hardie if you wish to have your name placed on our mailing list. By doing this you will receive the printed report of this meeting and all others that will follow. You will also receive the report we intend to produce at the end of this exercise. Just to say something about that report, once we have studied these issues, we will sit down as a task force and write a report. In the terms of reference we are supposed to make that at the end of December, but because Parliament took about a month or so in discussing the task force we were delayed by a month so we may ask for an extension of a couple of months. In any case, we do not expect our report to be later than March, 1981, and we expect it to be a report written in simple terms, action oriented and recommending changes, if necessary, in our manpower legislation, policies, administration and, if necessary, directed to the private as well as the public sector. So I will call on the first witnesses Dr. Meincke and Philip Brown from the University of Prince Edward Island.

Professor Peter Meincke (University of Prince Edward Island): Thank you very much, Mr. Chairman. I am sorry Philip Brown is not here yet, but if he arrives in a little while perhaps we can see if he has a presentation when I am finished here.

First of all, I would like to begin, Mr. Chairman and Mr. Orlikow, by thanking you for the opportunity to present a brief to you. Given the notice, of course, I do not have a written brief but I would like to make a few general comments. I am afraid they will be somewhat brief, given the time, but perhaps we could explore any of them in more detail if you wish.

I am sure, Mr. Chairman, that you will hear in the days and months to come an enormous amount about the impact of computer communications technologies on the employment opportunities for the '80s. These, in my view, are beginning to now have major impacts on our society. We have already seen major impacts, but I think we have only seen the tip of the iceberg.

We have to make very, very important technological choices with the computer communications technologies. I will not go through the myriad of things which I am sure you will hear, such as working at home and a variety of other things, but I would like to comment on two particular aspects which I think will be of enormous importance for this country and its national needs.

The first is the question of data bases. Most of the employment opportunities we have talked about deal with the technologies themselves, but the question of data bases, the control of data bases, and the whole management of data bases is going to produce a number of employment opportunities in this decade which I think will outstrip all of the employment opportunities so far provided by computers in communications. I will not belabour that point any further but just simply make it clear that my feeling is that during this decade universities such as this will no longer be able to afford to subscribe to

[Translation]

mémoire écrit ou une lettre pour nous faire connaître ses vues sur cet important sujet. Des exposés peuvent être faits en français ou en anglais; nous offrons des services d'interprétation simultanée. Pour se faire placer sur la liste de distribution, on a qu'à communiquer avec M. Hardie. On pourra ainsi recevoir le compte rendu de cette séance ainsi que ceux des séances qui suivront. On aura aussi droit au rapport que nous déposerons à la fin de notre travail. Ce rapport, nous le préparerons après avoir étudié la question. Selon notre mandat, nous devons le faire pour la fin de décembre, mais puisque le Parlement a retardé d'un mois au départ la création du groupe de travail, il se peut que nous demandions une prolongation d'un ou deux mois. De toute façon, nous ne nous attendons pas à ce que notre rapport soit produit après mars 1981. Il doit prendre la forme d'un rapport simple indiquant les mesures à prendre et recommandant les changements nécessaires dans nos lois, nos politiques et nos procédures d'application touchant à la main-d'œuvre. De plus, il doit viser le secteur privé comme le secteur public. Je vais donc faire appel à nos premiers témoins, le docteur Meincke et M. Philip Brown, de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard.

M. Peter Meincke (Université de l'Île-du-Prince-Édouard): Merci, monsieur le président. Je m'excuse, mais M. Philip Brown n'est pas encore arrivé. S'il vient plus tard, il pourra faire son exposé après moi.

Je voudrais d'abord, monsieur le président, monsieur Orlikow, vous remercier de cette occasion que vous me donnez de faire un exposé. Vu le court préavis que j'ai reçu, je n'ai évidemment pas pu présenter de mémoire écrit. Je tiens cependant à faire quelques observations d'ordre général. Je crains que ces observations soient plutôt brèves, mais si nous en avons le temps, nous pourrions y revenir pour les examiner en détail.

Je suis sûr, monsieur le président, que vous entendrez beaucoup parler au cours des jours et des mois à venir des répercussions de la technologie de l'informatique sur les perspectives d'emploi dans les années 80. Déjà, elles touchent de façon significative notre société. Nous avons constaté des changements importants, mais ces changements-là représentent que la partie visible de l'iceberg.

Nous avons des choix très importants à faire au sujet de la technologie de la télé-informatique. Je ne vous dirai pas non plus quelles sont les milliers de possibilités qui s'offrent aux gens, par exemple, la faculté de rester à la maison pour travailler et bien d'autres choses encore. Je me bornerai à souligner particulièrement deux aspects de la question que je crois très importants pour le pays et pour ses besoins.

Le premier est celui des bases de données. La majorité des perspectives d'emploi dont il a été question jusqu'ici avaient trait aux technologies elles-mêmes, mais c'est au niveau des bases de données, du contrôle des bases de données, de la gestion sur l'assurance générale des bases de données qu'il y aura le plus de possibilités d'emplois au cours de la décennie qui vient; ces possibilités dépasseront toutes les autres qui ont été offertes jusqu'ici par le domaine de la télé-informatique. Je me contenterai de dire à ce sujet que selon moi au cours de cette décennie les universités ne pourront plus seulement tirer

[Texte]

journals in the form of paper documents and that we will be in a state where we will have to have access to the knowledge of the world through electronic means. This has already been demonstrated to be cheaper, but we at the present time do not have the capability providing that access and that will mean, I believe, a major employment opportunity throughout the '80s.

Another more subtle opportunity, and this is where I think we have major policy decisions to make in terms of the days ahead, is in the area of the way in which we develop our ability to produce goods and services. I would suggest to you, sir, that the computer communications revolution makes it possible now to think very much in terms of a distributed production capacity as opposed to one that is concentrated, that economies of scale are no longer necessary in terms of production capacity because we now have the ability to trade and give aid in information rather than goods and tools. If you look at the implications of this, not only for the world but for this country in particular, I think you will see that there are some very intriguing opportunities to reach the implicit goals of the Department of Regional Economic Expansion with fundamental policy changes which allow a distributed production capacity on a smaller scale basis.

• 2010

Let me just touch on one of the aspects of this which I think is very important. One of the fundamental tenets of economic theory is the mobility of labour and capital. It is an interesting technological development that has put us at the mercy of our technologies, the whims of chance discoveries of oil and minerals. We have a situation where man developed from being a nomadic creature where he had to move throughout space in this land, following the animals for hunting. He developed an agricultural technology which allowed him to be static once again. What has happened is that our technological advances and our economic advances has now reached the point where we have become economic nomads, where we must follow the jobs where they are available rather than having the jobs created where we wish to live. I think this is a fundamental problem of the way in which we have decided to use technology and that it is correctable now with the new technological things available to us.

You have pointed out in your opening remarks, sir that the question of change and new skills that are required is a major problem for the employment opportunities, and I would echo that. I would like to point out, again with obviously a bit of bias, that a university education is supposed to equip a person to cope with that kind of change, to be able to continue to learn throughout life, and to be able to analyse critically new situations and adapt to them. This new technology, if we seize it, I think will produce requirements for research and development beyond any of those forecast in the 1.5 or 2.5 or whichever per cent of the GNP you wish to take. But I would suggest further that it is not just technical skills and capacity that we are looking for but that as we move into this new era one of the essential things will be to imbue those people who are making the decisions and developing the new technologies

[Traduction]

l'information de documents sous forme de liasses, mais devront avoir accès à l'information mondiale par la voie de l'informatique. Il a déjà été prouvé que c'est la façon la moins onéreuse de procéder. Malgré tout, nous ne sommes pas en mesure d'en profiter maintenant parce que nous n'avons pas la capacité de le faire, ce qui signifie qu'au cours des années 80 de très nombreuses possibilités d'emplois se présenteront à ce niveau.

Un autre domaine intéressant quoique moins apparent, et il se pose de grandes décisions au niveau des politiques à suivre au cours des années qui viennent, est le domaine de la production des biens et services et de nos capacités à ce niveau. Je pense que la révolution de la télé-informatique rend maintenant possible l'application du concept de la répartition de la capacité de production par opposition à sa concentration, remet en cause les économies d'échelle pour ce qui est de la capacité de production puisque nous sommes maintenant en mesure de faire le commerce et de donner une aide au niveau de l'information plutôt qu'au niveau des biens et des outils. Parmi les répercussions possibles de cette évolution, non pas seulement pour le monde mais pour ce pays, il y a, chose étrange, la réalisation des objectifs mêmes du ministère de l'Expansion économique régionale si elle s'accompagne de changements fondamentaux de politique qui permettent de répartir la capacité de production sur une échelle plus réduite.

Je vais m'attarder un peu sur un des aspects de cette très importante question. L'un des principes fondamentaux de la théorie économique est la mobilité de la main-d'œuvre et des capitaux. Avec l'avancement des sciences, nous avons été à la merci des nouvelles techniques, des nouvelles découvertes de pétrole et de minéraux. L'homme, dans ce pays, a d'abord été nomade, a dû suivre les migrations d'animaux pour les chasser. Puis, il a développé l'agriculture qui lui a permis d'être sédentaire une fois de plus. Avec les nouvelles techniques et les développements économiques, il a atteint le point où il est redevenu un nomade économique, où il doit aller travailler là où il y a des emplois; il ne peut pas travailler là où il vit. Je pense qu'il y a là un problème fondamental dans la façon dont nous avons décidé d'utiliser la technologie et que, justement, la solution se trouve dans la nouvelle technologie.

Dans votre entrée en matière, vous avez dit, monsieur, que les changements et les nouvelles aptitudes nécessaires représentaient une difficulté de taille relativement aux perspectives d'emploi, et je suis bien d'accord avec vous là-dessus. Même si je dois admettre que j'ai un certain parti-pris, je signale que l'éducation universitaire justement est censée permettre à une personne de faire face à ces changements, de continuer d'apprendre tout au cours de sa vie, d'analyser les nouvelles situations avec un sens critique et de s'y adapter. Cette nouvelle technologie, si nous savons en profiter, nous permettra de créer des besoins en recherche et développement à un niveau qui dépasse de beaucoup celui du PNB à 1.5 ou 2.5 ou n'importe quel autre pourcentage. Or, il ne s'agit pas seulement d'aptitudes ou de capacités techniques. Au fur et à mesure où nous nous engageons dans cette ère, il est essentiel

[Text]

with a sense of humanity and a sense of values that will allow us to make the appropriate technological choices. That again, I believe, can be achieved through a liberalizing education for all of our technologists and engineers.

I believe, sir, you will find, among many problems three that I would like to mention in particular, and I am sure you have heard these before and will hear them again. During the seventies the universities have been severely crippled by shortages of funds in anticipation of an enrollment decline. We are now hearing of a situation in which there are drastic shortages forecast for people in science and technology. One of the problems we will have to face is the problem of changing and rejuvenating the universities to cope with the training of these new graduates. We seem to be entering into a period like the fifties, when we have an almost panic situation to produce the people who are required by society.

• 2015

There is another point we observe in the universities, and that is the motivation of the students. To go to university requires a great deal of effort, a great deal of dedication; and we see over the past few years a dramatic drop in the participation rate, not only in the 18 to 24 year old age group which is predicted, but the percentage of that group which is going to university is now declining. I think one of the major tasks which will face this country will be to imbue the students who are now coming up through the high schools and through the public schools with a sense that, yes, we should be going to university and to community colleges. I do not mean to say the shortages of skilled trades are not real; but we should be motivating these students to go on to further education.

Lastly, and this again is a matter which is close to home, in your manpower planning requirements I would like to suggest these be done extremely carefully and with an eye to the views of the professions. University professors are the only professional group I know of which reproduce themselves without limit if given a chance. We have a situation in Canada right now where the Canadian Veterinary Medical Association is on record as opposing a fourth veterinary school in Canada at the same time as our manpower projections from Statistics Canada are clearly showing this profession will have the greatest shortage in the years to come.

Thank you again for the opportunity. If there are any questions, I would like to try to answer them.

The Chairman: Dr. Meincke, I would like to hear your observations on the many proposals we have received from employers that we must place a greater emphasis on on-the-job training as opposed to institutional training. The recommendation has been that we must find a way to combine institutional training, whether it is community college, vocational school, or university, with on-the-job training in a co-operative fashion

[Translation]

que nous réussissions à persuader ceux qui prennent les décisions et ceux qui mettent au point les nouvelles technologies, de rester humains et d'avoir un certain sens des valeurs, de façon à ce qu'ils prennent les décisions appropriées en ce qui concerne la technologie. Je pense qu'une des façons d'y parvenir est de libéraliser l'instruction de tous nos techniciens et de tous nos ingénieurs.

Au cours de vos travaux, je pense que vous entendrez parler de trois problèmes entre autres sur lesquels je voudrais attirer votre attention aujourd'hui. D'autres ont dû le faire déjà. Au cours des années 1970, les universités ont été gravement touchées par un manque de fonds en prévision d'une diminution des inscriptions. Maintenant nous entendons parler de pénurie marquée de scientifiques et de techniciens dans les années à venir. Parmi les problèmes auxquels nous avons à faire face, nous devons modifier et rajeunir nos universités de façon à ce qu'elles puissent former ses nouveaux diplômés. Nous nous retrouvons un peu dans la même situation qu'au cours des années 1950 alors que nous ne savions plus quoi faire pour produire les diplômés dont la société avait besoin.

Nous avons remarqué un autre problème dans les universités, c'est la motivation des étudiants. Aller à l'université exige un effort et un dévouement considérables. Or, au cours des dernières années, il y a eu une baisse considérable dans le nombre d'inscriptions, non pas seulement dans le groupe d'âge de 18 à 24 ans comme il fallait s'y attendre; le pourcentage général diminue. L'une des tâches les plus importantes qui existe dans ce pays est de persuader les étudiants qui se trouvent maintenant au niveau des écoles secondaires et des écoles publiques qu'ils doivent aller à l'université ou au collège communautaire. Je ne dis pas que les pénuries dans les métiers spécialisés ne sont pas réelles; j'estime simplement qu'il faut persuader ces étudiants de poursuivre leur instruction.

Enfin, et encore une fois c'est une question qui me tient particulièrement à cœur, j'estime que dans l'établissement de vos besoins de main-d'œuvre vous devez procéder avec beaucoup de prudence et tenir compte de l'opinion des gens des professions. Les professeurs d'université constituent le seul groupe professionnel qui puisse se reproduire tout seul sans limite laissé à lui-même. Or, actuellement au Canada l'Association canadienne de médecine vétérinaire, par exemple, s'est officiellement opposée à la création d'une 4^e école de médecine vétérinaire au pays malgré le fait que les prévisions de Statistiques Canada montrent que ce soit à ce niveau que les pénuries les plus graves risquent de se produire à l'avenir.

Encore une fois, merci de m'avoir donné cette occasion de comparaître devant vous. Si vous avez des questions, j'y répondrai bien volontiers.

Le président: Monsieur Meincke, je voudrais savoir ce que vous pensez de l'opinion que nous avons entendue de plusieurs employeurs voulant que nous insistions davantage à l'avenir sur la formation en cours d'emploi plutôt que la formation en institution. On nous a dit en effet que nous devrions trouver le moyen de combiner la formation en institution, que ce soit dans un collège communautaire, une école de métiers ou une

[Texte]

such as they have done to a certain extent at the University of Waterloo or at Ryerson in Toronto.

The employers are saying a lot of the people who are coming out with degrees, even in the professions—I am not counting the general degrees, the arts degrees or the commerce or science degrees—in the professions, have been in some way or another led astray into believing those degrees provided them with the ability to do a job immediately. I know that because I was professionally trained. It takes two or three years after you get your degree. What is your reaction to these very strong recommendations we are getting for co-operative professional and skilled trades training between institutions and employers so that when the person finally does get his degree or certificate he has logged many hours in the actual field of work into which he will be going?

Mr. Meincke: I am a great believer in the co-operative education scheme. I do not think it is something you can make universal, but given the opportunity to co-operate with companies in employment opportunities, I think this is an excellent way to combine on-the-job training, a chance to see practical applications of some of the theories one is learning, and also then provide—and this is the most important aspect—a graduate who is ready to assume his role in the work force at that time; upon graduation. It is an extremely difficult kind of thing to organize. I should not say it is difficult but it requires an enormous amount of work and a great deal of co-operation from both the educational institutions and the industry. But my sense is that that co-operation is not there now more than ever before.

Memorial University is very active in this. A number of other Maritime universities have co-operative efforts now. The University of Prince Edward Island works with business on the Island here to provide sort of co-operative working opportunities during the summer for its business students. That is just embryonic at this stage but it is something that is developing and I think you will see a great deal more of that in the future.

If I can just expand on that a little bit, I think too many of our societal activities have become compartmentalized. There has to be a higher degree of integration so that people understand a little bit more about these various elements of society.

The Chairman: In your remarks you stated that a lot more must be done to motivate young people to go to universities. You said that the motivation for university studies was declining. That comes as a surprise because up until this time those who have appeared before the committee have felt that there has been too much emphasis since the end of the World War II placed on university studies as opposed to training in the traditional skill-trades and the new skill-trades, the so-called blue-collar skill-trades, to the extent that many people almost made it look as if going into a blue-collar skill-trade field was sort of something second rate, almost dirty-type work as opposed to clean-type work that you would get if you pursued a university education.

[Traduction]

université, avec la formation sur le tas selon un programme de coopération comme il en existe à l'université de Waterloo et au Collège Ryerson de Toronto.

Les employeurs prétendent que bien de nouveaux diplômés, même dans les professions, je ne parle pas ici des diplômés généraux en arts, en commerce ou en sciences, ont été amenés à croire que leurs diplômés les rendaient aptes à occuper un emploi immédiatement. Je le sais pour avoir reçu une formation professionnelle moi-même, il faut acquérir 2 ou 3 ans d'expérience après avoir obtenu son diplôme. Que pensez-vous de ces demandes insistantes voulant que nous élaborions des programmes de coopération pour les institutions et les employeurs au niveau des professions et des métiers spécialisés pour que ceux qui obtiennent enfin leur diplôme ou leur certificat comptent un certain nombre d'heures de travail sur le terrain déjà?

M. Meincke: Je crois beaucoup aux programmes d'éducation qui font appel à la coopération. Je ne pense pas que le principe soit d'application universelle, mais lorsque des entreprises sont prêtes à coopérer et offrent des postes, il est excellent d'avoir une formation sur le tas, une occasion de mettre en pratique certaines des théories apprises. De plus, cela permet aux diplômés de prendre sa place dans l'effectif de la main-d'œuvre active le moment venu. C'est certes très difficile à réaliser, ou devrais-je plutôt dire qu'il faut pour y arriver beaucoup de travail et de l'esprit de collaboration entre les institutions et l'industrie. Il y a déjà des signes de cette coopération maintenant.

L'Université Memorial est très active à ce niveau. D'autres universités des provinces Maritimes ont des programmes de coopération en cours. L'Université de l'Île-du-Prince-Édouard travaille en étroite collaboration avec les entreprises de l'île afin de trouver des débouchés pour ses étudiants en commerce au cours de l'été. Tout cela n'est qu'à l'état embryonnaire encore mais prend déjà corps. Je pense que vous verrez beaucoup plus d'efforts en ce sens à l'avenir.

Si vous me permettez une observation d'ordre général, je dirai que l'activité de notre société est devenue trop compartimentée. Bien souvent, il faut une meilleure intégration de façon à ce que les gens connaissent mieux les divers éléments qui composent la société.

Le président: Vous avez dit au cours de votre exposé qu'il fallait faire beaucoup plus pour encourager les jeunes à aller à l'université. Vous avez dit que la motivation commençait à baisser au niveau universitaire. C'est assez surprenant puisque jusqu'à présent les témoins qui ont comparu devant nous nous ont dit que depuis la fin de la Guerre Mondiale on insistait beaucoup trop sur la nécessité d'études universitaires par rapport à la formation dans les métiers spécialisés et traditionnels et les nouveaux métiers spécialisés, les métiers spécialisés au niveau de ce qu'on appelle les cols bleus, de sorte que bien des gens ont maintenant l'impression que les métiers spécialisés exercés par les cols bleus constituent une occupation de second ordre, une occupation malpropre comparativement au travail propre auquel préparait l'éducation à l'université.

[Text]

The conventional wisdom was that to be a success you had to go to university. So when you tell me that it is difficult to motivate people to go to university, and other people are saying you have to motivate them to go into skill-trades, I am wondering if this decline to go to university has resulted in people going into no training whatsoever. They are not going to university and they are not going into the skilled trades because the rate of entry into the skilled trades is very, very low in Canada. What is happening to the young people if they are not going to university?

Now I do not know whether the figures you gave me are consistent across the country with this decline in entry into universities, but I am surprised at that because we have been told that there is no problem in attracting people to university.

Professor Meincke: I think this fall there has been a major switcharound. Our freshmen enrollment for example is up—or it appears to be up right now—by 100 students. This is a major increase. And I understand in Ontario there has been a major increase, and this seems to be consistent in the universities across the country.

I was not just speaking of university education. I think the motivation to go into the skill trades is just as important an issue. I think you are quite right in your remark that somehow or other it has become viewed, perhaps as a result of the fifties when it was a question of over selling the universities, if I can put it that way, that there was a swing away from some of these trades where we desperately need people. But what I am concerned about is that for the last few years there has been a swing away from the universities as well. This is going to create a problem during the eighties when these job demands come up and we are not going to have the people trained or educated to do them. So please do not misunderstand me on this. I am not in any way commenting on a university education vis-à-vis or in comparison with community colleges; we desperately need both.

But I would also like to point out that the problem really is motivation, not just pouring money into the institutions right across Canada. A great deal of money has been put into community colleges, and rightly so, but the problem is that the students are just not going into those skill trade professions, and that is a real problem.

• 2025

The Chairman: Thank you.

David, do you have some questions?

Mr. Orlikow: Yes, I want to pursue this question of motivation. If I understand what has been happening in recent years, enrolment in the community colleges has been rising each year, largely because the community colleges are much more job-oriented than are universities. As you point out, enrolment in universities has declined not just in numbers but in percentage of the potential entering university, and it seems to me the

[Translation]

De façon générale, on estimait que pour avoir du succès, il fallait aller à l'université. Vous dites qu'il faut pousser les gens à aller à l'université alors que d'autres témoins ont prétendu qu'il fallait les inciter à s'orienter du côté des métiers spécialisés. Je me demande quant à moi si la diminution du taux de fréquentation dans les universités n'a pas fait que finalement bien des gens n'ont reçu qu'une formation quelconque. Ils ne sont pas allés à l'université, mais ils ne se sont pas orientés vers les métiers spécialisés non plus; le taux d'inscription dans les écoles professionnelles est très bas au Canada. Où vont donc les jeunes qui ne vont pas à l'université?

Je ne sais pas si les chiffres que vous nous avez donnés valent pour tout le pays en ce qui concerne la diminution des inscriptions dans les universités, mais j'en suis surpris parce qu'on nous a dit qu'on n'avait aucune difficulté à attirer des gens à l'université.

M. Meincke: Un changement important s'est produit cet automne. Il semble que le nombre de nos étudiants de première année, s'il reste tel quel, se soit accru de 100. C'est une augmentation considérable. Il y a eu également augmentation en Ontario et un peu partout au pays dans les universités.

Je ne parlais pas seulement de l'éducation universitaire tout à l'heure. Il est tout aussi important d'inciter les gens à se diriger vers les métiers spécialisés. Je pense que vous avez parfaitement raison de souligner le fait que les gens ont cette perception, peut-être en raison de la trop grande insistance qu'on a mise sur l'éducation universitaire au cours des années 1950, et cela a pu contribuer à éloigner les gens de certains de ces métiers terriblement en demande; mais il n'en demeure pas moins qu'au cours des dernières années il y a eu une diminution des inscriptions dans les universités. Nous aurons des problèmes au cours des années 1980 lorsque nous aurons des postes à combler et que nous ne trouverons pas de gens suffisamment formés ou instruits pour le faire. Donc, je veux être bien clair là-dessus: je ne compare pas l'éducation universitaire à l'instruction donnée dans les collèges communautaires. Les deux sont absolument nécessaires.

Il faut par ailleurs motiver les gens aussi, non pas seulement investir de l'argent dans les institutions un peu partout au pays. Beaucoup d'argent a été investi dans les collèges communautaires, et avec raison, mais les étudiants se tiennent toujours à l'écart de ces métiers spécialisés auxquels ils se préparent. Le problème est là.

Le président: Merci.

David, vous voulez poser des questions au témoin?

M. Orlikow: Oui, je veux revenir sur cette question de la motivation. Sauf erreur, au cours des dernières années, les inscriptions dans les collèges communautaires ont augmenté régulièrement, parce qu'ils préparent beaucoup plus que des emplois précis que les universités. Par ailleurs, les inscriptions réelles comme les inscriptions possibles dans les universités ont diminué. Il me semble que la vraie raison n'est pas la motivation mais l'attitude des étudiants face aux réalités du marché.

[Texte]

reason for that is not a lack of motivation but that students are reacting to the marketplace.

From 1945 to about 1975, almost any student who got a degree from a university, even a general degree, a Bachelor of Arts or a Bachelor of Science degree, could look forward to a pretty nice job, a clean job, a respected job and a relatively well paid job. As the economy has slowed down, the marketplace for job opportunities for the nonprofessional courses has declined, if not disappeared, and it seems to me it is not that students have less motivation in 1980 than they had in 1970, but just that they know getting a B.A. is not a sure-fire ticket to a job. So they are going elsewhere.

Professor Meincke: Mr. Orlikow, I think the difficulty here is the time lag between these things. It is four years to get a university education, another four years on average, or five years, to get a doctoral degree; so you have an eight- to ten-year time lag. If you are looking for that kind of qualified manpower for research and development, that is the kind of time lag you have to look at.

What has happened, and you are quite right, is that they are responding to the job market. However, two years ago there was a 60 per cent increase in the number of jobs offered to university graduates and the year after a further major increase in the number of jobs. The technical services job index reported that the number of vacancies is at a 53-year high as of December, 1979. The National Research Council predictions on the number of people who are going to be required, the Science Council predictions, the government's predictions of the number of people who are going to be required, have been exceeded, in fact, by the Province of Alberta's predictions.

What I guess I am really saying is that those jobs opportunities are going to be there, and if it takes three or four years to start to turn around the attitudes and the perceptions of the students, then we are going to be in a kind of cycle in which the number of jobs exceeds the supply of students for a while, and so on. That is what I am really talking about there.

Mr. Orlikow: I am not disagreeing with you. The fact is, though, that an undergraduate, or even someone who has his Bachelor of Science in any one of the sciences, can look around his university and see people with their Ph.Ds who are hanging around with some kind of very meagre fellowship because there are not positions in the universities or in government or in industry in this country. The projections are probably right, but one cannot live on projections eight or ten years down the road. So it seems to me that without a much more practical plan, a national plan, as to what we need and what we do with people when they finish, we are not going to get the kind of people we are likely to need.

Professor Meincke: All right, I think perhaps we are saying the same thing but in different words. I am saying that whatever motivates the students or whatever influences them has to be changed if the needs of the national economy are going to be met during the 1980s. That is the major point I am making, whether it is a national plan or whether there are

[Traduction]

De 1945 à 1975 n'importe quel étudiant qui sortait de l'université avec un diplôme général comme un baccalauréat ès arts ou un baccalauréat ès sciences pouvait s'attendre à trouver un bon emploi, un emploi propre, un emploi respecté et surtout un emploi relativement bien payé. Avec le ralentissement de l'économie, le marché du travail pour les non professionnels s'est amenuisé, s'il n'est pas disparu complètement. Donc, ce n'est pas que les étudiants de 1980 ont moins de motivation que les étudiants de 1970, c'est qu'ils se sont aperçus qu'un baccalauréat ès arts ne leur assure plus un emploi. Ils cherchent ailleurs.

M. Meincke: Le problème, monsieur Orlikow, est qu'il faut compter avec un certain laps de temps pour ce genre d'instruction. Il faut quatre ans pour obtenir un diplôme universitaire puis quatre ou cinq ans encore en moyenne pour obtenir un doctorat. Il y a donc là un laps de temps de huit à dix ans. Si vous voulez obtenir une main-d'œuvre qualifiée pour s'occuper de la recherche et du développement, c'est la période à laquelle vous devez faire face.

Vous avez bien raison de dire que les étudiants réagissent au marché de l'emploi. Il n'en demeure pas moins qu'il y a deux ans il y a eu une augmentation de 60 p. 100 dans le nombre de postes offerts aux diplômés universitaires, et l'année dernière il y a encore eu une augmentation. L'indice des emplois dans les services techniques signalait que le nombre de postes vacants en décembre 1979 était le plus élevé en 53 ans. Les prévisions du Conseil national de recherches, du Conseil des sciences, du gouvernement circulent sur le nombre de personnes requises, ont été dépassées par celles de la province de l'Alberta.

Moi, je vous dis que les possibilités d'emploi sont là; et s'il faut trois ou quatre ans pour modifier l'attitude et la perception des étudiants, la demande dépassera encore une fois l'offre et le cycle sera lancé de nouveau. C'est cela que je veux dire.

M. Orlikow: Je suis bien d'accord avec vous. Il n'en demeure pas moins qu'un bon diplômé ou un diplômé en sciences, dans n'importe quelle science, n'a qu'à examiner ce qui se passe à l'université pour voir des titulaires de doctorat survivre au moyen de maigres bourses de recherches parce qu'il n'y a pas de postes pour eux dans une université, au gouvernement ou dans l'industrie. Les prévisions sont probablement justes, mais elles ne risquent de se réaliser que dans huit ou dix ans. Il me semble donc que si nous n'avons pas de plan pratique, de plan national, parce que nos besoins pour ce qui est des emplois à confier aux diplômés, nous ne parviendrons pas à suffire à la tâche.

M. Meincke: Nous disons la même chose, mais en termes différents. Je prétends pour ma part que ce qui motive les étudiants, ce qui les influence, doit être changé si l'économie nationale doit avoir les diplômés dont elle a besoin au cours des années 1980; et cela peut prendre la forme d'un plan national ou de mesures spéciales. Vous savez bien que certaines mesu-

[Text]

special things that can be done. As you know, there are a number of initiatives that have been taken recently. Those are helping, but the time lag is the thing I am concerned with.

The Chairman: Thank you very much, Dr. Meincke.

I will call on one of the other witnesses before calling on Philip Brown so that we will not have the same presentation. He can appear on his own in a few minutes.

I have been advised since the start of the meeting that the representative from the Status of Women is ill and that she will send her brief to me in Ottawa, and consequently I will now call on Mrs. Dorothy Morris Dibblee from the Women's Employment Group.

Since there are two of you, would you let me know which one is Mrs. Dibblee and who the other witness is.

Mrs. Dorothy Morris Dibblee (Women's Employment Program): I am Dorothy Morris Dibblee and this is Heather Orford, a field worker with the Women's Employment Program.

The Chairman: Very good. Thank you.

Mrs. Morris Dibblee: I want to thank you for the privilege of being able to appear before the task force this evening to address the issue of employment opportunities in the 1980s. My brief comes from the perspective of having spent the last four years as a co-ordinator on CEIC Outreach Program working with women who wish to enter or re-enter the labour force.

The essence of my talk can be summarized as follows. Many Canadian women work in the paid labour force for a variety of valid reasons. They work primarily in a small number of job occupations, mainly under poor working conditions. They are penalized if they leave the labour force or even if they stay, while we have a basic right to be there. There are various strategies that, if implemented in the spirit and intent in which they were conceived, would greatly enhance the over-all position of women in the labour force and in society at large.

As of 1980 over four million women make up 40 per cent of the total Canadian labour force. The marital status of these women is 30 per cent single, 10 per cent separated, divorced or widowed, and 60 per cent married.

In looking at what percentage of these women need to work for financial reasons we find the 30 per cent single do, the 10 per cent separated, divorced or widowed have a need to work, and the 40 per cent of the 60 per cent of the married women rely on their employment for their major source of income. Therefore, 80 per cent of the total female labour force are motivated to work because of financial needs.

The C.D. Howe Research Institute in Montreal has pointed out, and I quote: Under our conditions of high labour force growth in Canada, a much larger proportion of the labour force will be women and there could, therefore, be a mismatch between the available job and the available workers unless there are significant changes in attitudes about the type of work and training suitable for women.

[Translation]

res ont été prises dernièrement. Elles sont utiles, mais ce qui m'inquiète, c'est le long terme.

Le président: Merci bien, M. Meincke.

Pour diversifier un peu, je vais céder la parole à d'autres avant M. Philip Brown. Il aura son tour dans quelques minutes.

Je viens d'apprendre que la représentante du Conseil consultatif du Statut de la femme est malade et qu'elle enverra son mémoire à Ottawa. Aussi, je vais faire appel à Mme Dorothy Morris Dibblee du groupe sur l'emploi des femmes.

Puisque vous êtes deux, vous pourriez peut-être me dire est Mme Dibblee et qui est l'autre.

Mme Dorothy Morris Dibblee (programme d'emploi des femmes): Je suis Dorothy Morris Dibblee et ma collègue est Mme Heather Orford, employée au programme d'emploi des femmes.

Le président: Merci.

Mme Morris Dibblee: Je tiens d'abord à vous remercier de me permettre de comparaître devant votre groupe de travail ce soir afin de parler de la question très importante des perspectives d'emplois pour les années 1980. Mon mémoire s'inspire de mon expérience des quatre dernières années à titre de coordonnatrice d'un programme d'extension de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada destiné aux femmes qui veulent joindre ou rejoindre la main-d'œuvre active.

Le sens de mon propos est le suivant: Beaucoup de Canadiennes font partie de la main-d'œuvre active pour diverses raisons valables. Elles travaillent dans un nombre réduit d'emplois, souvent dans de piètres conditions. Elles sont pénalisées qu'elles quittent la main-d'œuvre active ou qu'elles y restent, même si elles ont parfaitement le droit d'en faire partie. Il y a plusieurs stratégies, qui, si elles étaient appliquées dans l'esprit où elles ont été conçues, contribueraient grandement à améliorer la situation des femmes dans la main-d'œuvre active et dans la société de façon générale.

En 1980, plus de 4 millions de femmes comptent pour 40 p. 100 de la main-d'œuvre active totale au Canada. Pour ce qui est de leur état civil, 30 p. 100 de ces femmes sont célibataires, 10 p. 100 sont séparées, divorcées ou veuves et 60 p. 100 sont mariées.

En ce qui concerne le pourcentage d'entre elles qui travaillent parce qu'elles ont besoin d'argent, c'est le cas de 30 p. 100 des célibataires, de 10 p. 100 des séparées, divorcées ou veuves et de 40 des 60 p. 100 mariées; elles comptent sur leur emploi comme source importante de revenu. Donc, 80 sur cent des membres de la main-d'œuvre active féminine travaillent parce qu'elles ont besoin d'argent.

Je cite ici l'Institut de recherche C.D. Howe de Montréal: Vu le haut taux de croissance de la main-d'œuvre active au Canada, les femmes compteront pour une plus grande part de la main-d'œuvre active à l'avenir de sorte que les emplois disponibles pourraient ne plus correspondre aux travailleurs disponibles s'il ne survient pas un changement important d'attitude pour ce qui est du genre d'emploi que pourraient

[Texte]

The forces influencing women to join the paid labour force during the past few years appear likely to continue operating in the foreseeable future, at least during the early 1980s. I would suggest that these influences will be, first of all, higher educational levels for women. Then there is the declining birth rate. They are finding now that women are tending to delay marriage and have fewer children, the average family now being 1.6 children. Increased urbanization is another. Also, there is a squeeze on real family income as inflation is outpacing wage gains. For example, in the provincial government PSA Agreement of 1980 that was signed last year there was an 8 per cent wage increase and yet inflation is running presently, Statistics Canada informed me in August of this year, at 10.7 per cent for Canada and here in Charlottetown at 11.2 per cent. Another factor that is going to affect women and force them into the labour force is that women are increasingly wanting financial independence from their spouse's income. Another will be women wanting careers. Women seek careers as an integral part of who they are as a person. Another will be longer life spans. The average life span for a woman in Canada today is 78 years of age.

During the 1970s the federal government drastically, I feel, underestimated the increase in the participation rate of women in the labour force. In 1978 they predicted that the participation rate for women in 1981 would be 47.4 per cent and by 1990 would be 49.5 per cent. The experts were obviously wrong because this year the participation rate for women is now at 51 per cent, a figure already in excess of the rate predicted for 1990. In a book just published, called *The Subtle Revolution—Women At Work*, it predicts that two out of three women will be holding a job in the United States in 1990 and we have found that Canada's percentage figures coincide very closely to those of the United States.

• 2035

Dealing with Prince Edward Island, the total labour force on Prince Edward Island, as of March of 1980, was estimated at 51,000 of which 20,000 were women, which is about 39 per cent. This 20,000 swells in the spring, summer and fall to approximately 22,000. It is fair to say that the participation rate for women in the Island labour market ranges from about 44 per cent in winter months to about 47 per cent at other times of the year. This foregoing figure of 20,000 to 22,000 women contrasts with an average figure of about 18,000 back in 1976. Again the participation rate for 1980 of 44 per cent to 47 per cent contrasts with the 1976 average rate of 42 per cent of women participating. All the preceding figures point, I feel, to a growth in the labour force of P.E.I. women. It is interesting to note that P.E.I. ranks fifth in Canada in terms of participation of women in the labour force. This is higher than

[Traduction]

occuper les femmes et du genre de formation qu'elles peuvent suivre.

Les facteurs qui ont poussé les femmes à se joindre à la main-d'œuvre active rémunérée au cours des dernières années continueront de jouer selon toute vraisemblance dans le proche avenir, du moins au cours des prochaines années de 1980. Ces influences sont, d'abord, le haut niveau d'instruction des femmes. Deuxièmement, il y a le taux de natalité décroissant. On s'aperçoit que les femmes ont tendance maintenant à repousser le mariage et à avoir moins d'enfants, la famille moyenne comptant 1.6 enfant. Une autre influence est l'urbanisation accrue. En outre, le revenu familial réel diminue au fur et à mesure que l'inflation prend le pas sur les salaires. Par exemple, dans l'entente conclue entre le gouvernement provincial et ses fonctionnaires l'année dernière pour 1980, une augmentation salariale de 8 p. 100 était prévue alors que l'inflation atteint, selon les chiffres de Statistique Canada en août de cette année, 10.7 p. 100 au Canada et 11.2 p. 100 ici à Charlottetown. Un autre facteur qui pousse les femmes à se joindre à la main-d'œuvre active est qu'elles veulent de plus en plus être indépendantes financièrement et ne pas avoir à dépendre du salaire de leur conjoint. Également, il y a des femmes qui veulent se tailler une carrière. Elles considèrent que c'est là un élément essentiel de leur épanouissement en tant que personne. Les femmes, aussi, vivent plus longtemps. La durée de vie moyenne pour les femmes au Canada est actuellement de 78 ans.

Au cours des années 1970, le gouvernement fédéral a considérablement sous-évalué l'augmentation du taux de participation des femmes à la main-d'œuvre active. En 1978, il était prédit que le taux de participation des femmes en 1981 serait de 47.4 p. 100 et en 1990 de 49.5 p. 100. Les experts se sont manifestement trompés puisque cette année le taux de participation des femmes s'établit à 51 p. 100, chiffre qui dépasse déjà celui qui avait été prédit pour 1990. Un livre publié récemment, intitulé *The Subtle Revolution—Women at Work*, prédit qu'en l'an 1990 deux femmes américaines sur trois auront un emploi. Nous avons constaté que les chiffres relatifs au Canada se comparent de très près à ceux des États-Unis.

Dans l'Île-du-Prince-Édouard, la population active totale était évaluée à 51,000 au mois de mars 1980, dont 20,000 femmes, ce qui veut dire environ 39 p. 100. Ce chiffre atteint 22,000 pendant le printemps, l'été et l'automne. On peut dire que le taux de participation des femmes au marché du travail de l'Île s'élève à 44 p. 100 en hiver, et 47 p. 100 en d'autres temps. Pourtant, en 1976, le chiffre moyen n'était que de 18,000, et le taux de participation de 42 p. 100 en moyenne. Tous ces chiffres démontrent une augmentation du nombre de femmes dans la population active de l'Île. Il est intéressant de noter que l'Île du Prince-Édouard se place au cinquième rang du Canada du point de vue de la participation des femmes au marché du travail. Ce pourcentage est plus élevé que celui de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve ou du Québec.

[Text]

that of Nova Scotia, New Brunswick, Newfoundland or Quebec.

Even though women's participation rate in the labour force has increased greatly, their share in the earnings has not changed substantially. The provincial government of Prince Edward Island is the largest employer in our province, with a present permanent complement of 1,264 women and 1,140 men spread over a wide variety of occupations. In 1976 the average salary of the P.E.I. civil service was \$12,132 for men and \$8,806 for women, thus women were earning approximately 73 per cent of the average salary of men. In 1980 the average salary for the P.E.I. civil service was \$19,130 for men and \$13,573 for women. Women are now earning on an average 71 per cent of the average salary of men. In other words, the gap is growing wider rather than narrower. In terms of actual dollars the gap is even wider.

When looking at various categories within our provincial civil service it can be seen that the percentage of women in administrative, professional and technical categories has grown by anywhere from 1 per cent to 4 per cent, yet the average salary for women in these categories has not grown accordingly. For example, while women in the administrative category earned in 1976 on an average 73 per cent of what the men were making, in 1980 in the administrative category, that had dropped to 71 per cent.

In the professional category in 1976 women were earning 76 per cent of the average man's salary. In 1980 that had dropped down to 71 per cent, again an indication that women are occupying the low-paying professional positions.

Regardless of these average salaries, I would like you to consider and look at where women are in the civil service in terms of salary ranges. In 1976 99 per cent of all women in the provincial civil service made less than \$10,000. By 1980 that was down; 85 per cent of women were now earning less than \$10,000. Relating that to men, in 1976 88 per cent of all men in the provincial civil service made less than \$10,000, while in 1980 that had dropped to 54 per cent of men making less. So by 1980, this year, 13 per cent more women are making over \$10,000 while 34 per cent of the men in the civil service are making over \$10,000. I think as can be seen from the foregoing, men in the civil service have made substantial financial advancements; even though there are more women in administrative, professional and technical categories than there were in 1976 and even though women continue to represent 52 per cent of the total civil service, women's progress over the past four years in capturing a fairer share of better-paying jobs has been slow.

Why have women in the civil service ended up in this situation? I think basically there are two reasons. No. 1, over the past four years the civil service has experienced across-the-board increases with the result that those persons in higher-paying jobs, which have been mainly men, have received higher increases. No. 2, where women have made gains by becoming part of the administrative, professional or technical category, the majority of these have been done at the very low-paying positions within those categories.

[Translation]

Bien que le taux de participation des femmes ait beaucoup augmenté, leur part des gains n'a pas considérablement varié. Le gouvernement provincial de l'Île-du-Prince-Édouard est le principal employeur de notre province, comptant 1,264 femmes et 1,140 hommes occupant toutes sortes de postes. En 1976, le salaire moyen des fonctionnaires de l'Île était de \$12,132 pour les hommes, et \$8,806 pour les femmes. Les femmes gagnaient donc environ 73 p. 100 du salaire moyen des hommes. En 1980, le salaire moyen des fonctionnaires de l'Île était de \$19,110 pour les hommes et \$13,573 pour les femmes. Les femmes gagnent donc maintenant 71 p. 100 du salaire moyen des hommes. Autrement dit, l'écart s'agrandit plutôt que de rétrécir. Si l'on tient compte de l'inflation, il est encore plus important.

Par ailleurs, on constate que le pourcentage de fonctionnaires féminins se trouvant dans des catégories administratives, professionnelles et techniques est passé de 1 à 4 p. 100, alors que le salaire moyen de ces femmes n'a pas progressé en conséquence. Par exemple, alors que les femmes de la catégorie administrative, gagnaient en moyenne en 1976, 73 p. 100 du traitement des hommes, ce pourcentage s'est abaissé à 71 p. 100 en 1980.

En 1976, les femmes de la catégorie professionnelle gagnaient 76 p. 100 du salaire moyen des hommes. En 1980, il est passé à 71 p. 100, un autre indice que les femmes occupent les postes professionnels les moins payés.

De plus, j'aimerais attirer votre attention sur la place qu'occupent les femmes dans la Fonction publique du point de vue des échelles de traitements. En 1976, 99 p. 100 des femmes de la Fonction publique provinciale gagnaient moins de \$10,000. En 1980, ce pourcentage est passé à 85. En revanche, en 1976, 88 p. 100 des hommes de la Fonction publique provinciale gagnaient moins de \$10,000, tandis qu'en 1980, ce chiffre passait à 54 p. 100. Cela signifie qu'en 1980, 13 p. 100 de plus de femmes gagnent plus de \$10,000 alors que 34 p. 100 de plus d'hommes gagnent plus de \$10,000. On peut donc constater que les traitements des hommes de la Fonction publique ont beaucoup progressé. Même s'il y a actuellement plus de femmes dans les catégories administratives, professionnelles, et techniques en 1976, et même si elles continuent de représenter 52 p. 100 de la Fonction publique, dans son ensemble, le progrès qu'ils ont accompli au cours des quatre dernières années en vue d'occuper une part plus juste des emplois mieux payés a été très lent.

Comment se fait-il que les femmes fonctionnaires se trouvent dans cette situation? Je crois qu'il y a deux raisons. Premièrement, au cours des quatre dernières années, les traitements dans la Fonction publique ont connu des augmentations générales, ce qui signifie que les personnes occupant des emplois mieux payés, en majorité des hommes, ont reçu des augmentations plus élevées. Deuxièmement, les femmes auraient réalisé certains gains en atteignant les catégories administratives, professionnelles ou techniques, mais elles ont

[Texte]

A paper was prepared by Patricia Armstrong called "Women in Employment". It was a background paper used for the Canadian Research Institute for the Advancement of Women last year. In it she said there was strong evidence to prove women's need to work. She points out that the participation rate of married women in the labour force

... continues to rise in spite of the following barriers that women have to face:

• 2040

Number one, poor job opportunities.

She said:

The job segregation for women has changed very little in the last 10 years and this has its roots in the following variety of factors, which includes sexual stereotyping, career counselling—or, I would say, the lack thereof—employer discrimination, and a social organization where the women are the workers and the men are the bosses.

Another barrier women have faced is low wages. Mr. Axworthy admits that the wage gap between males and females is large and increasing and that women, as compared to men, do receive a lower rate of income for equivalent training, education, and experience. To add credence to that statement of wage gaps, the Ontario government appointed 11 new provincial investigators in February of this year to enforce equal pay for equal work legislation that is already enacted in Ontario because the government found that in spite of the legislation the wage gap is still continuing to widen.

Another burden that women are facing and yet entering the labour force is they are facing the double burden of two jobs, because many people hold that work in the home is women's work. Working women are forced to hold down two jobs, making it almost impossible for them to compete equally with men.

Shirley Carr—again, she addressed you in Ottawa—made a very interesting observation in a lecture she gave here at the university in March. She said, and I quote:

Men in the labour force are treated as if they all had no children while women are treated as if they all had children.

This, she says, shows a marked lack of consideration for familial responsibilities. No one ever thinks a man might want to stay home with the children while women are always expected to stay home with them. If equality is ever to be a reality, then both males and females must be liable for domestic labour, while the work world must be reorganized to give all persons, regardless of their gender, equal access to all segments of the paid labour market. The position of women cannot be changed without simultaneously changing the role of

[Traduction]

été nommées pour la plupart au premier échelon de ces catégories.

Patricia Armstrong a préparé l'an dernier un document intitulé «Women in Employment» à l'intention de l'Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme. Elle y signale qu'il est prouvé que les femmes ont besoin de travailler. Elle signale que le taux de participation des femmes mariées à la population active

... continue d'augmenter malgré les obstacles que les femmes doivent franchir:

Premièrement, le nombre restreint de débouchés.

Elle dit ceci:

La ségrégation dont souffrent les femmes du point de vue des emplois a très peu changé au cours des dernières années et découle de divers facteurs, dont les stéréotypes sexuels, les services d'orientation sur les carrières... ou l'absence de tels services... la discrimination des employeurs et une structure sociale où les femmes sont les employés et les hommes les patrons.

Un autre obstacle auquel font face les femmes est le bas niveau des salaires. M. Axworthy reconnaît qu'il existe un large écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes et qu'il continue d'augmenter et que les femmes reçoivent en effet un revenu inférieur même si elles ont la même formation, instruction et expérience que les hommes. De plus, le gouvernement de l'Ontario a nommé onze nouveaux enquêteurs provinciaux en février dernier en vue d'appliquer les lois relatives au salaire égal pour travail égal, qui ont déjà été adoptées en Ontario, parce qu'il a constaté que malgré ces lois l'écart entre les salaires continuait d'augmenter.

Un autre obstacle à l'entrée des femmes sur le marché du travail est qu'elles doivent en fait occuper deux emplois car bien des gens estiment que les travaux ménagers incombent exclusivement aux femmes. Les femmes qui travaillent doivent donc assumer deux emplois, ce qui les empêche de faire concurrence aux hommes.

Shirley Carr, qui a comparu devant vous à Ottawa, a fait une observation très intéressante lors d'une conférence qu'elle a donné à l'université en mars dernier. Elle a dit, ceci:

Les hommes qui travaillent sont traités comme si aucun n'avait d'enfant alors que les femmes sont traitées comme si elles en avaient toutes.

D'après elle, cette attitude reflète un manque de considération marquée pour les responsabilités familiales. Personne n'imagine qu'un homme puisse vouloir rester à la maison avec les enfants alors que c'est toujours ce que l'on attend des femmes. Pour que l'égalité devienne une réalité, les hommes aussi bien que les femmes doivent être responsables des travaux ménagers et le monde du travail doit être réorganisé de façon à ce que toutes les personnes, quel que soit leur sexe, aient le même accès à tous les segments du marché du travail. L'amélioration

[Text]

men in society and in the family so both men and women are jointly responsible for their families.

The other barrier women are facing is the scarcity and quality of child-care facilities—and I feel this is such a universal problem it needs no explanation. Because of these barriers, many women do become unemployed.

Even there, a woman fares worse than a man. The unemployment rate for women over the past 25 years has surpassed their representation within the labour force. In 1979, 71 per cent of all working women were employed in only four occupations: 33 per cent were in clerical occupations in Canada, 19 per cent in service occupations, 11 per cent in sales, and 8 per cent in nursing and health occupations. Most jobs within these occupations tend to be low paying, the least organized and thus the least protected sectors of our labour force.

The concentration of women workers into so small a range of jobs produces negative results for women in three major ways. First, it produces wage gaps. Because men and women tend to be in different occupations, it is difficult to use equal pay for equal work. Sex segregation by occupation appears to be what I feel is one of the most important factors contributing to wage gaps. Secondly, it reduces female employment. Because women have fewer occupations open to them, the competition for existing jobs dramatically increases. Therefore it has been found it takes women longer to find a job than it does men, when they lose their jobs. Job vacancies listed by Statistics Canada have shown that clerical, service, health, and educational positions, areas where women hold the most jobs, are all down in the past year.

The last negative problem is part-time work. Women make up 71 per cent of the part-time work force in Canada. There has been an increasing tendency on the part of employers to offer less than 20 hours of work, thereby avoiding having to pay UI contributions on behalf of their employees. Part-time work as it now stands is disadvantageous in most cases since it tends to offer fewer opportunities for job training or promotion, lower hourly wages and fewer, if any, fringe benefits.

• 2045

In March of 1980 in P.E.I., 17,000 women were reported actually employed or 85 per cent of our female labour force. In 1976, the average employment in P.E.I. was 16,000 or 88 per cent of the female labour force. Thus the unemployment rate is growing for women. Of course, it can always be argued that unemployment is growing for men as well, and so it is, except that the actual unemployment rate for women on P.E.I. in March was 15 per cent as compared to 12 per cent for men. This varies, of course, as in October of last year when the difference in the unemployment rate for women had grown to be double that of men in the province.

[Translation]

de la position des femmes exige un changement simultané dans le rôle des hommes dans la société et dans la famille afin que les deux soient conjointement responsables de leur famille.

Un autre obstacle est la pénurie et le peu de qualité des garderies, et ce problème est tellement évident, qu'il ne nécessite aucune explication. A cause de tous ces obstacles, bien des femmes se retrouvent au chômage.

Même dans cette situation, une femme fait face à une situation pire qu'un homme. Le taux de chômage des femmes au cours des vingt-cinq dernières années n'est pas proportionnel à leur représentation au sein du marché du travail. En 1979, 71 p. 100 de toutes les travailleuses se retrouvaient dans seulement quatre emplois: 33 p. 100 dans des emplois de soutien administratif, 19 p. 100 dans les services, 11 p. 100 dans la vente et 8 p. 100 dans les emplois de soins de santé. La plupart des emplois dans ces catégories sont les moins payés, et se trouvent dans les secteurs les moins protégés du monde du travail.

La concentration des femmes dans un nombre restreint d'emplois a des répercussions négatives sur les femmes de trois façons. Premièrement, cela produit des écarts dans les salaires. Étant donné que les hommes et les femmes occupent des catégories d'emplois différentes, il est difficile de se servir des critères à travail égal, salaire égal. La ségrégation selon le sexe est d'après moi l'un des principaux facteurs contribuant aux écarts de salaires. Deuxièmement, il en découle une diminution du travail des femmes. Étant donné que les femmes ont accès à peu de catégories d'emplois, la concurrence augmente considérablement. On a pu constater par exemple qu'il faut plus de temps à une femme pendant son emploi à en trouver un autre qu'à un homme. Les listes de Statistique Canada montrent que le nombre des vacances dans les catégories de soutien administratif, de services, de la santé et de l'enseignement, où se trouvent la majorité des femmes, a baissé l'an dernier.

La dernière répercussion néfaste est l'emploi à temps partiel. Les femmes constituent 71 p. 100 des employés à temps partiel au Canada. Les employeurs ont de plus en plus tendance à offrir moins de vingt heures de travail par semaine, ce qui leur évite de verser des contributions d'assurance-chômage pour le compte de leurs employés. Le travail à temps partiel est presque toujours désavantageux car il présente moins de possibilités de formation ou de promotion, des salaires horaires moins élevés et peu d'avantages sociaux, s'il y en a.

En mars 1980, 17,000 femmes de l'Île-du-Prince-Édouard occupaient un emploi soit 85 p. 100 de notre population active féminine. En 1976, ce chiffre était de 16,000, soit 88 p. 100. Le taux de chômage chez les femmes augmente donc. Bien entendu, on peut prétendre qu'il en est de même pour les hommes, et c'est vrai, mais il ne faut pas oublier que le taux de chômage chez les femmes était de 15 p. 100 en mars en comparaison à 12 p. 100 pour les hommes. Ce chiffre varie, bien entendu, car en octobre de l'an dernier, le taux de chômage chez les femmes était le double de celui des hommes.

[Texte]

In 1976, over 50 per cent of the men on U.I. drew benefits exceeding the provincial minimum wage, while only 10 per cent of women fell in that category. In reference to the changes that have occurred in our U.I.C. legislation in the past two years, economist Monica Townsend has expressed women's dilemma in this way, and I quote:

Married women are expected to pay into U.I. on the same basis as other workers, but will not be entitled to full benefits because they are called "secondary workers",

meaning that they do not make as big a financial contribution to the family income as do their husbands. The reason for this is because their salaries are lower, but employers justify these lower salaries because they say women are only secondary wage earners. This, I feel, is a real Catch-22 situation.

This brings us then to the basic dilemma as I see it. Stated positively by the United Nations Covenant on Economic Social and Cultural Rights and endorsed by Canada, they state:

As a principle all persons have a right to work, meaning gainful employment. The right to employment is the right of both men and women in a democratic society. All citizens should have the right to compete solely on the basis of their aptitudes, interests and skills.

Pat Armstrong, again in her report on women in unemployment, made a good point when she states, and I quote:

In relation to men, jobs in our society are not allocated on the basis of economic need, for if economic need was the sole criterion then many of our economists and possibly politicians would have difficulty in justifying their right to a job. The intent of our Human Rights Acts is to ensure the right of all individuals to equal opportunity in the work place. I think we have yet to establish that as an inalienable right for all in Canada. The view that women ought to be economically supported by marriage must be effectively refuted as a direct obstacle to the economic independence of women and their ability to compete on an equal basis within the labour force.

Now how can you bring about this change? I wish to propose some strategies that if implemented effectively—and in this case I will stress the word "effectively"—will go a long way towards improving women's positions in the labour force. Number one are affirmative action programs. Again these programs are undertaken by employers to improve the representation of a designated group of people in all areas of the employers' work force, but I think such a plan means results: measurable, yearly improvements in hiring, training and promotion of qualified members of the designated group.

To date, very little has been done on Prince Edward Island in affirmative action, and hopefully this will change with the recent appointment of an affirmative action co-ordinator in our province, but I think employers must be willing to take

[Traduction]

En 1976, plus de 50 p. 100 des hommes au chômage recevaient des prestations supérieures au salaire minimum de la province alors que seulement 10 p. 100 des femmes se trouvaient dans cette catégorie. Pour ce qui est des changements apportés à la Loi sur l'assurance-chômage au cours des deux dernières années, l'économiste Monica Townsend a exprimé ainsi le dilemme des femmes, et je cite:

On s'attend à ce que les femmes mariées versent les mêmes contributions que les autres travailleurs à l'assurance-chômage, alors qu'elles n'auront pas droit aux prestations entières parce qu'on les appelle des travailleurs secondaires.

Cela signifie que leur contribution au revenu familial n'est pas aussi importante que celle de leur mari. La raison en est que leurs salaires sont inférieurs; or, les employeurs justifient ces salaires en disant que les femmes ne sont que des travailleurs secondaires. C'est donc un cercle vicieux.

Ceci nous amène au dilemme fondamental d'après moi. Voici ce que déclare le Pacte des Nations-Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels qu'a approuvé le Canada:

En principe, toute personne a le droit de travailler, soit occuper un emploi rémunéré. Le droit à l'emploi est un droit tout aussi bien des femmes que des hommes dans une société démocratique. Tout citoyen devrait avoir le droit d'être considéré uniquement en fonction de ses aptitudes, intérêts et compétences.

Pat Armstrong, dans son rapport sur les femmes en chômage a déclaré ceci:

Pour ce qui est des hommes, les emplois dans notre société ne sont pas répartis en fonction des besoins économiques, car si c'était là le seul critère, bon nombre de nos économistes et peut-être de nos hommes politiques auraient bien des difficultés à justifier leur droit à occuper un emploi. L'intention de nos lois sur les droits de la personne est d'assurer à chacun le droit à des chances égales dans le marché du travail. Nous sommes loin d'avoir reconnu ce droit inaliénable pour tous au Canada. L'attitude voulant que les femmes subviennent à leurs besoins financiers par le mariage doit être éliminée de façon efficace car c'est un obstacle direct à l'indépendance financière des femmes et à leur aptitude à se trouver un emploi au sein du marché du travail.

Comment réaliser ce changement? Je vais proposer certaines stratégies qui nous permettront d'améliorer la position des femmes dans le marché du travail si elles sont appliquées de façon efficace, et je souligne bien ce dernier mot. Premièrement, les programmes d'action sociale. Les employeurs mettent sur pied de tels programmes pour accroître la représentation d'un groupe désigné dans toutes leurs catégories d'emplois, mais je crois qu'il doit donner des résultats concrets, comme l'embauche, la formation et la promotion de plus en plus de membres compétents du groupe désigné.

Jusqu'à maintenant, très peu de programmes d'action sociale ont été entrepris dans l'Île-du-Prince-Édouard, et nous espérons que cela va changer, grâce à la nomination récente d'un coordonnateur de ces programmes dans notre province.

[Text]

affirmative action measures in assisting women to become trained, to apply and to compete actively for higher-level and better-paying positions.

Number two, equal pay for work of equal value. The acknowledgment by both union and management that the value of work performed in a large measure by women is undergoing severe pressure due to across-the-board increases. It must be guaranteed through a review that looks at each job and establishes its worth. This means equal-pay-for-work-of-equal-value legislation. Anything else, we feel, is meaningless.

Number three, improved counselling for women. Outreach programs for women, I feel, have made inroads in this area, but this is only a beginning.

Number four, improvements in the working environment. This is needed to allow greater flexibility in allowing families to meet their family commitments. To do this, it could involve such things as flex-time, pro-rated benefits for part time work, shorter work weeks, job sharing. I realize there is a problem of higher cost of benefits in job sharing to an employer but I know of companies where the employees have been willing to pick up a larger proportion of the benefits costs in order to job share. It could involve voluntary part time work and I think the emphasis should be on the word voluntary not compulsory. And there is maternity leave. Those all come under working environment.

Another strategy would be quality child care facilities which, I feel, are absolutely essential.

6. Educational and legislative programs to combat traditional sexual stereotyping both in the mass media and in our educational system in Canada.

7. To develop equitable pension provision in our country because today we have two out of three women aged sixty-five or over living in poverty.

8. Access to and improved training for women with better training allowance than are available at the moment.

I believe that if many of these programs I have mentioned were effectively implemented plus any new initiatives to be devised, definite measurable progress could be made.

To conclude, I feel we need to positively educate and to effectively legislate. Thank you.

The Chairman: Well, Mrs. Morris Dibblee thank you for a very complete and positive brief. Much of what you have told us tonight is confirmed by many other reports and submissions which have been received. I must tell you that on the other side of the coin, from the employers' side, if employers do not do what you are suggesting, they are going to be more than critically short of workers. In other words, if they do not take steps to train and use the available manpower in Canada—and I hate to use that word—or women power, employee power,

[Translation]

Toutefois, les employeurs eux-mêmes doivent être disposés à prendre des mesures d'action sociale pour aider les femmes à acquérir de la formation, à faire des demandes et à faire activement concurrence aux hommes pour obtenir des postes mieux payés à des échelons supérieurs.

Deuxièmement, à travail de valeur égale, salaire égal. Les syndicats et le patronat doivent admettre que la valeur du travail rempli dans une grande mesure par les femmes est de moins en moins reconnue à cause d'augmentations générales. Cela doit être garanti par un examen de chaque emploi en vue d'en évaluer la valeur. Cela signifie qu'il faut adopter des lois prévoyant un salaire égal pour un travail de valeur égale. Toute autre chose ne peut avoir que peu d'effet d'après nous.

Troisièmement, amélioration des services d'orientation à l'intention des femmes. Les programmes d'expansion pour les femmes ont permis d'accomplir certains progrès dans ce domaine, mais ce n'est qu'un début.

Quatrièmement, apporter des améliorations au milieu de travail. Ainsi les chargés de famille pourront mieux faire face à leurs engagements. Cela nécessiterait certaines mesures comme les horaires flexibles, des prestations proportionnelles pour les emplois à temps partiel, des semaines de travail plus courtes, des emplois partagés. Je comprends que les emplois partagés coûtent plus chers à l'employeur, mais je sais que les employés de certaines entreprises ont accepté d'assumer une plus grande proportion des frais en vue d'occuper un tel emploi. Des femmes pourraient également occuper volontairement des emplois à temps partiel, et je souligne volontairement, non pas obligatoirement. Il y a en outre la question des congés de maternité. Tous ces éléments font partie du milieu de travail.

Une autre stratégie supposerait la création de garderies de qualité qui, à mon avis, sont absolument essentielles.

Il faudrait mettre sur pied des programmes d'éducation et adopter des lois en vue de combattre les stéréotypes sexuels traditionnels dans les media d'information et dans notre système d'enseignement.

Mettre au point un régime de retraite équitable car à l'heure actuelle deux femmes de 65 ans et plus sur trois vivent dans la pauvreté.

Fournir aux femmes une meilleure formation ainsi que des indemnités supérieures à celles qui existent à l'heure actuelle.

Je crois que l'on pourrait accomplir de réels progrès en réalisant efficacement les programmes que je viens de mentionner ainsi que toute autre nouvelle mesure.

En conclusion, j'estime que nous avons besoin d'éduquer de façon positive et de légiférer de façon efficace. Merci.

Le président: Je vous remercie madame Morris Dibblee de nous avoir présenté un mémoire aussi documenté et positif. Bien des rapports et des présentations que nous avons reçus viennent confirmer bon nombre des observations que vous nous avez faites ce soir. D'autre part, je dois dire que si les employeurs rejettent vos suggestions, ils feront face à une pénurie critique de travailleurs. Autrement dit, s'ils ne prennent pas des mesures pour former et employer la main-d'œuvre disponible au Canada, ils auront bien des difficultés à trouver

[Texte]

everything available to them whether it is male or female, they are going to be in one hang of a hole. Therefore the barriers of which you speak and the wage differences will have to come down and women will have to be accepted in many roles which are traditionally held by men.

I must say, this is nothing new. I mentioned this afternoon that during the war, in the United States, Canada and Britain women were working on assembly lines, working on equipment, were working on the railway, and doing all kinds of things that traditionally men had done. But as soon as the war was over it all went back to the way it had been. When I was Minister of Indian and Northern Affairs, I found in the north of Canada and in Alaska, women were doing many jobs that were not being done by women in the south. As a matter of fact, when I visited the Alaska pipeline as the Canadian Minister of Indian and Northern Affairs, I found that the president of the teamsters union in Alaska was a woman who was a heavy-duty machinery operator. I found the same thing at Cyprus Anvil Mining Corp. in the Yukon; there some of the heavy equipment operators were women pulling down high salaries in skilled trades that were traditionally men's work in the south. So we are certainly going to have to break down those barriers. I think it is bound to happen and it is just a question of whether it happens sooner or later.

I wanted to ask you one question. In those statistics you gave me with respect to the provincial government showing the difference in salaries and the percentage of jobs over and under \$10,000, were you including teachers and nurses as provincial employees?

Mrs. Morris Dibblee: These figures were given to me by the manpower planning officer through the provincial Department of Labour and they would be all government employees that come under the PSA agreement. And who are classified civil servants.

The Chairman: Would that include teachers and nurses in P.E.I.?

Mrs. Morris Dibblee: No.

The Chairman: It would not?

Mrs. Morris Dibblee: No, these are just classified civil servants with the provincial government.

The Chairman: I see. But on the other hand, those professions that I mentioned, teaching and nursing, they are for the most part, paid by government...

Mrs. Morris Dibblee: By government.

The Chairman: ... are they not? Well, that is the only question that I have. Mr. Orlikow, do you have any questions?

• 2055

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, let us take the governments, because it is much easier for the government to do something about its own employment record than it is for the government to get private employers to change. Can you see any real change, any real increase in the number of women working at senior levels—or at any levels—given the fact that we are in a situation in which all governments are trying to hold the line or cut back?

[Traduction]

des employés, que ce soient des hommes ou des femmes. Par conséquent, les obstacles et les écarts de salaire que vous mentionnez devront être supprimés et on devra accepter que les femmes remplissent des rôles qui étaient traditionnellement réservés aux hommes.

Je dois dire que ce n'est pas nouveau. J'ai mentionné cet après-midi que pendant la guerre, aux États-Unis, au Canada et en Grande-Bretagne, les femmes travaillaient sur les chaînes de montage, dans les chemins de fer, occupaient toutes sortes de postes qui revenaient auparavant aux hommes. Toutefois, une fois la guerre terminée, tout est revenu comme avant. Lorsque j'étais ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, j'ai pu constater que dans le Nord du Canada et en Alaska, les femmes occupaient des emplois qui ne revenaient qu'aux hommes dans le Sud. En fait, lorsque j'ai visité les pipelines de l'Alaska à cette même époque, je me suis rendu compte que le président du syndicat des camionneurs en Alaska était une femme, opératrice de machines lourdes. De plus, certains opérateurs de machines lourdes à la Cyprus Anvil Mining Corporation au Yukon étaient des femmes recevant des salaires élevés dans des métiers spécialisés qui étaient traditionnellement occupés par des hommes dans le Sud. Il faudra certainement franchir ces obstacles. Je crois que c'est inévitable et que ce n'est plus qu'une question de temps.

Je voudrais quand même vous poser une question. Vous nous avez fourni des données sur l'écart des salaires et les emplois des fonctionnaires provinciaux, aviez-vous inclus les enseignantes et les infirmières?

Mme Morris Dibblee: Ces chiffres m'ont été fournis par l'agent de planification de la main-d'œuvre du ministère provincial du travail. Il s'agit donc uniquement des employés du gouvernement soumis à la convention collective de l'Alliance de la fonction publique et classés comme fonctionnaires.

Le président: Est-ce que cela comprend les enseignantes et les infirmières dans l'Île-du-Prince-Édouard?

Mme Morris Dibblee: Non.

Le président: Non?

Mme Morris Dibblee: Non, il s'agit uniquement des fonctionnaires du gouvernement provincial.

Le président: Je vois. Toutefois, ces employées, les enseignantes et les infirmières, sont payées pour la plupart par le gouvernement...

Mme Morris Dibblee: Par le gouvernement.

Le président: N'est-ce pas? C'est la seule question que j'ai à poser. Monsieur Orlikow avez-vous des questions?

M. Orlikow: Monsieur le président, parlons des gouvernements, car il est beaucoup plus facile pour le gouvernement d'améliorer sa propre performance que de convaincre les employeurs privés de faire quelque chose. Avez-vous pu constater une réelle augmentation du nombre de femmes occupant des niveaux supérieurs, ou tous niveaux, étant donné que tous les gouvernements appliquent maintenant certaines restrictions?

[Text]

It seems to me that in a period of expansion when the number of people which governments employ is increasing, it would be relatively easy for governments to increase both the numbers and percentage of women who work for governments. In a period of contraction it is very difficult. That is how governments cannot say to people who work for them, the majority of which are men, sorry, you have to go so that we can correct the imbalance which has been created over the years.

So it seems to me, while I agree with your principles that you enunciate, it is going to be very difficult really to move towards them regardless of the desire of whichever government is in office, given this period when we are really not expanding the work force of government agencies or departments.

Mrs. Morris Dibblee: I was just informed, again by our affirmative action co-ordinator in the province under CEIC, that the federal government has just announced that they are going to implement affirmative action within the federal government in three departments, under CEIC, Secretary of State, and the Treasury Board. They were saying that they felt that they should be getting their own house in order, that if they were going to go out and ask employers in the private sector to develop affirmative action programs the federal government itself should be doing that.

I think the government has come out with some very good programs that have been announced by the Minister of Employment and Immigration. I think the programs themselves, at policy level, are excellent. The problem that we seem to be seeing is the implementation of those programs at the grassroots level with the people who have to implement them.

For example, the government announced a program for nontraditional occupations for women, and the money is going to be put into the CMITP training by paying 75 per cent of the wages of an employer hiring on a woman to train in a nontraditional occupation. If the staff in the CEIC offices do not feel that that is a good program in the sense that they believe it is discriminatory against men, then how can that program, being a good program, be implemented effectively? In other words, I think again government may have to look within itself to see that its own staff, through its own departments, believes in the philosophy that it is espousing from top level because I think there are problems coming down.

It is fine for the minister to announce it and to believe in it, but if the people who implement it at the local level do not believe in it and feel—and upon occasion we have been told that they say that that is discriminatory against men—then how effectively is that going to be implemented?

The Chairman: It is a problem that I am familiar with.

Mrs. Morris Dibblee: I think that is something that really has to be looked at.

The Chairman: I used to be the solicitor general. I used to enhance policies up here which were turned around in a different direction at the bottom.

In any case, do you have any more questions?

Mr. Orlikow: I do not think you really understood my point. My point is that if the government has announced a policy not

[Translation]

Il me semble que lorsque la Fonction publique prend de l'expansion, il est plus facile pour les gouvernements d'augmenter le pourcentage de fonctionnaires féminins. Toutefois, dans une période de restrictions, c'est beaucoup plus difficile. Les gouvernements ne peuvent dire à leurs fonctionnaires, pour la plupart des hommes, excusez-moi, mais vous devez partir afin que nous puissions corriger le déséquilibre qui s'est créé au cours des années.

Il me semble donc, bien que je sois d'accord avec les principes que vous énoncez, qu'il sera très difficile de les appliquer même si le gouvernement le souhaite, car l'effectif des organismes aux ministères gouvernementaux ne prend pas d'expansion.

Mme Morris Dibblee: Notre coordonnateur provincial des programmes d'action sociale, sous les centres d'emplois du Canada, m'a informé que le gouvernement fédéral venait d'annoncer qu'il allait mettre sur pied des programmes d'action sociale dans trois de ses ministères, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, le Secrétariat d'État et le Conseil du Trésor. Ils ont dit qu'ils devaient apporter des corrections à leur propre situation avant de demander aux employeurs du secteur privé de mettre sur pied des programmes d'action sociale.

D'après moi, le gouvernement a élaboré d'excellents programmes qui ont été annoncés par le ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Ces programmes en théorie sont excellents, mais malheureusement, c'est au niveau de l'application que les problèmes se posent.

Par exemple, le gouvernement a annoncé la mise sur pied de programmes en vue d'offrir des emplois non traditionnels aux femmes, en vertu duquel le gouvernement assumera 75 p. 100 du salaire d'une femme en train d'être formée dans un poste non traditionnel. Toutefois, si le personnel des centres d'emplois du Canada estime que ce programme établit une distinction injuste envers les hommes, comment peut-il être appliqué de façon efficace? Autrement dit, le gouvernement devra peut-être s'assurer que son propre personnel croit aux principes énoncés par les échelons supérieurs car c'est là que se posent les problèmes.

C'est bien que le ministre annonce un programme et y croit, mais si les responsables de son application au niveau local n'y croient pas et estiment parfois que c'est une discrimination envers les hommes, comme on nous l'a dit, comment pourrait-il être appliqué de façon efficace?

Le président: C'est un problème que je connais bien.

Mme Morris Dibblee: Sur lequel il faut vraiment se pencher.

Le président: J'ai été solliciteur général. Il m'est arrivé d'élaborer des politiques auxquelles les fonctionnaires ont donné un tout autre sens.

De toute façon, avez-vous d'autres questions?

Mr. Orlikow: Non. Je ne crois pas que vous m'ayez bien compris. La politique du gouvernement est non seulement de

[Texte]

only of a freeze but of reducing the number of people who work for the government, then the only opportunity for the hiring of women comes when people retire. Very few people quit.

Mrs. Morris Dibblee: Right.

Mr. Orlikow: So what I am saying to you is given this freeze on hiring—and I am not being critical of the Minister of Employment and Immigration—I do not care how many speeches he makes enunciating the right policy, implementing the policy is going to be a very slow process as long as the government is committed to holding the line on further hiring.

Mrs. Morris Dibblee: No. I agree with you because I think even at this time, offering non-traditional occupations for women—especially if you look at the construction trades with the amount of unemployment, at least in Eastern Canada in the construction trades—it could not have come at a worse possible time in trying to promote getting women into non-traditional jobs if we look at the trades because it is not in an expansionary period and there is a high rate of unemployment, especially in our province in the construction trades. I know it is difficult, but I think even to get the principle across, that maybe it cannot all be achieved, maybe it will take many years to do, but I think if the government had taken a stand on this principle, that we will act and this is the philosophy we are going to follow even though it is difficult and we are in a restraining period in terms of government spending, whatever can be done should be done within the guidelines of the money available.

• 2100

The Chairman: Thank you very much. We will have to move on to other witnesses. Now I want to announce the order in which we will take the remaining witnesses who have given us notice in advance. Next we will hear Vernon Richards from the P.E.I. Council of the Disabled, following him is Philip Brown from the University of Prince Edward Island Student's Union and then Philip Flemming from the Prince Edward Island Building and Construction Trades Council. Those are the witnesses in the room who gave us advance notice. There are two others who came tonight and advised us they would like to say something. We will hear them after we hear those who gave advance notice. I will call on Vernon Richards first. I would ask the witnesses to try to keep to the 15-minute presentation period so that everybody can be heard, including those in the room who want to speak to us without notice.

Mr. Vernon Richards (Acting Executive Director, Prince Edward Island Council of the Disabled): I do not have a prepared presentation as such. What I am going to do this evening is to give you some excerpts from a brief which I presented to the Standing Committee on the Disabled and the Handicapped which was held here in Charlottetown last Monday.

One other point I would like to bring to the attention of the chairman the committee this evening, and which I did not think too much of until I arrived, but I find that this facility is inaccessible. I have a working mate who is in a wheelchair. I was hoping he would be here with me this evening, but no way

[Traduction]

geler mais de réduire ses effectifs, c'est seulement lorsque des fonctionnaires prendront leur retraite qu'on aura l'occasion d'embaucher des femmes. Très peu de gens démissionnent.

Mme Morris Dibblee: C'est vrai.

M. Orlikow: Je dis donc qu'étant donné ce gel, et je ne critique pas le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, quelle que soit la valeur des politiques qu'il élabore, leur application sera très lente aussi longtemps que le gouvernement imposera ses restrictions à l'embauche.

Mme Morris Dibblee: Non. Je suis d'accord avec vous car c'est bien le pire moment pour tenter d'accroître le nombre de femmes dans les emplois non traditionnels étant donné le taux de chômage, surtout dans les métiers de la construction, du moins dans l'est du Canada. Je sais que c'est difficile, mais au moins le gouvernement aura énoncé ce principe et même si cela doit prendre des années, même si nous sommes dans une période de restrictions, le gouvernement fera tout en son pouvoir en fonction des fonds disponibles.

Le président: Merci beaucoup. Nous devons passer à d'autres témoins. Je vais maintenant vous faire part de l'ordre dans lequel nous entendrons les autres témoins qui nous ont fait parvenir un avis. Nous entendrons ensuite Vernon Richards du Conseil des handicapés de l'Île-du-Prince-Édouard, suivi de Philip Brown de l'Association des étudiants de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard et puis Philip Flemming, du Conseil des métiers de la construction de l'Île-du-Prince-Édouard. Ce sont là les témoins qui nous ont fait parvenir un préavis de comparution. Deux autres nous ont fait savoir ce soir qu'ils aimeraient dire quelque chose. Nous les entendrons après. Je donne tout d'abord la parole à Vernon Richards. Je prie les témoins de s'en tenir à la période de 15 minutes afin que chacun puisse être entendu, y compris ceux qui ne nous ont pas fait parvenir de préavis.

M. Vernon Richards (directeur exécutif intérimaire, Conseil des handicapés de l'Île-du-Prince-Édouard): Je n'ai pas préparé d'exposé en tant que tel. Je vais vous présenter certains extraits d'un mémoire que j'ai présenté devant le Comité sur les handicapés qui a tenu une réunion ici à Charlottetown lundi dernier.

Je veux également attirer l'attention du président du Comité sur le fait, bien que je n'y ai pas songé avant d'arriver, que cette salle n'est pas accessible à un de mes compagnons de travail, qui se déplace en chaise roulante. J'avais espéré qu'il

[Text]

could he get up here. I would just like to bring that to your attention.

The Chairman: I apologize to you, sir, should have paid personal attention to that in all our meetings, but I can tell you that we will do that in the future. I left that to some of the staff but I will make sure that in the future handicapped people can gain access. I might say that sometimes we have very great difficulty in finding any place to have meetings in some towns, but I will keep it in mind.

Mr. Richards: Thank you very much. In March of 1974 physically disabled persons from all sectors of our province came together in Charlottetown with one common bond. It was to improve the lifestyle and general well-being of those afflicted with a disabling condition here on Prince Edward Island. These people discussed important matters in transportation, recreation, financial security, education and social accessibility, and brought forth resolutions for action. The major resolution to come from these meetings called for the formation of a group to be known as the Council of the Disabled and whose members will be physically disabled persons.

The Prince Edward Island Council of the Disabled is not, nor was it intended to be a direct service agency for and to the disabled. It is first and foremost physically disabled persons working with and for themselves. They want to ensure that services and programs that are now available, or will be available, are those which are best suited to them. The overall direction and policy decision for the council, its programs and services are decided by its board of directors, all of whom are physically disabled, and its members. This indicates that they as a sector of our society are prepared to accept their obligations and responsibilities. On the other hand, society must provide the opportunity to accept them, all of which affording them their rights and privileges in society.

The Prince Edward Island Council of the Disabled wishes to express gratitude for having been given the opportunity to present this brief to a parliamentary task force on Employment Opportunities for the 80s. Those disabled are faced with some of the problems other minority groups are faced, with, deprivation of their rights as citizens of Canada. Some of the recommendations and comments in this brief might well apply not only to disabled persons but also to other minority groups as well as to a non-disabled citizen.

• 2105

The disabled throughout the years have had to struggle to be accepted into their rightful place in society. In the last few years the United Nations General Assembly has made a number of declarations which have had a great effect on the life-styles of the people in the world, in particular our disabled citizens.

On May 6, 1975 the General Assembly of the United Nations issued a declaration on the rights of disabled persons. This declaration touches on every aspect of the disabled person's rights: the right to employment, the right to proper housing, the right to financial security, the right to proper education, et cetera.

[Translation]

serait avec moi ce soir, mais il n'a pu se rendre jusqu'ici. Je tenais simplement à vous le signaler.

Le président: Je m'en excuse monsieur. J'aurais dû personnellement m'en inquiéter pour toutes nos réunions, mais je puis vous assurer que nous le ferons à l'avenir. Je m'en suis remis à notre personnel, mais je m'assurerais qu'à l'avenir tous les handicapés pourront venir se faire entendre. Toutefois, je tiens à signaler qu'il nous est parfois très difficile de trouver un local pour tenir nos séances, mais je vais garder cela à l'esprit.

M. Richards: Merci beaucoup. En mars 1974 des handicapés physiques de tous les secteurs de notre province se sont réunis à Charlottetown dans un but commun, soit améliorer le mode de vie et le bien-être général de toutes les victimes de handicaps dans l'Île-du-Prince-Édouard. Ces personnes ont discuté de questions fort importantes comme les transports, les loisirs, la sécurité financière, l'accès à l'instruction et aux activités sociales, et ont adopté des résolutions concrètes. La résolution principale découlant de ces réunions prévoyait la création d'un groupe appelé le Conseil des handicapés, dont les membres seraient des handicapés physiques.

Le Conseil des handicapés de l'Île-du-Prince-Édouard n'est pas un organisme de services directs aux handicapés, car telle n'était pas notre intention. Il a été créé avant tout pour permettre aux handicapés physiques de s'aider eux-mêmes. Ils veulent s'assurer que les services et programmes existants, ou qui le deviendront, seront ceux qui leur conviennent le mieux. Les décisions ayant trait à la politique, aux programmes et aux services sont prises par le conseil d'administration du Conseil, dont tous les membres sont handicapés physiques et ses membres. Cela démontre donc qu'ils sont disposés à accepter leurs obligations et leurs responsabilités. D'autre part, la société doit leur donner l'occasion de les assumer et leur permettre d'exercer leurs droits et leurs privilèges dans la société.

Le Conseil des handicapés de l'Île-du-Prince-Édouard tient à exprimer sa reconnaissance d'avoir été invité à présenter ce mémoire aux groupes de travail sur les perspectives d'emploi dans les années 80. Les handicapés font face aux mêmes problèmes que d'autres groupes minoritaires, soit l'aliénation de leurs droits en tant que citoyens canadiens. Certaines des recommandations et observations de ce mémoire peuvent tout aussi bien s'appliquer à d'autres groupes minoritaires qu'aux handicapés.

Au cours des années, les handicapés ont dû lutter pour faire reconnaître la place qui leur revient de droit dans la société. Les déclarations que l'Assemblée générale des Nations Unies a faites ces dernières années ont eu une profonde incidence sur le mode de vie des habitants du monde, notamment sur les handicapés.

Le 6 mai 1975, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté une déclaration sur les droits des handicapés. Cette déclaration touche à tous les aspects des droits des handicapés: le droit à l'emploi, le droit à un logement approprié, le droit à la sécurité financière, le droit à un enseignement approprié, etc.

[Texte]

I could go on and on, but I hope I have made my point clear. The disabled citizens of Canada still have a long way to go before they have the same rights as their non-disabled friends. Again, to help set the stage for better conditions for the disabled, the United Nations General Assembly proclaimed 1981 as the International Year of Disabled Persons. The aim of the year is to encourage the rehabilitation of the estimated 400 million on earth who are disabled.

One of the principal objectives of the resolution which also applies here is Point 2, which states:

Promoting all national and international efforts to provide disabled persons with proper assistance, training, care, guidance; to make available opportunities for suitable work; and to ensure their full integration into society.

This task force, then, comes at a very opportune time better to help the life-style of the disabled people of Canada by giving them the same employment opportunities as able-bodied Canadians.

Two points I would like to bring up which are very closely related. One is vocational rehabilitation and training and employment opportunities.

A new philosophy on rehabilitation was impressed at the First international conference on legislation concerning the disabled in Rome in October 1971. The conference established that the ultimate objective of all legislation for the disabled is complete integration of the disabled in the Community and enabling the disabled person to lead as normal a life as possible regardless of productive capacity. The measure of rehabilitation success has in the past been directly in the successful employment of the disabled. Recent thinking has been directed towards integration of the physically disabled into the community as a primary rehabilitation goal and is a more significant criterion of rehabilitation success.

Successful vocational rehabilitation of these disabled people requires good medical rehabilitation and an appropriate mix of vocational services, including vocational assessment, counselling, education, training, assistance with placement, and special programs, including sheltered workshops. Appropriate vocational rehabilitation programs have been shown to increase the gross national product and reduce the amount of welfare support required by the disabled. Costs of these programs are regained several times over. There should be more extensive research into the economic benefits of rehabilitation programs.

In the vocational field, there is an almost complete absence of post-secondary educational programs. There is need of vocational rehabilitation personnel with a variety of skills and training at different levels. In Canada, there is a lack of any university-level program in vocational counselling.

[Traduction]

Je pourrais continuer longtemps mais j'espère bien m'être fait comprendre. Les handicapés du Canada ont encore un long chemin à parcourir avant de jouir des mêmes droits que leurs amis non handicapés. Là encore, pour favoriser une amélioration des conditions de vie des handicapés, l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé l'année 1981 Année internationale des handicapés. L'objectif de cette année est d'encourager la réinsertion sociale des quelque 400 millions d'handicapés de la planète.

L'un des principaux objectifs de la résolution qui s'applique également ici est le point 2 qui stipule:

Promouvoir tous les efforts nationaux et internationaux pour fournir aux handicapés une orientation, des soins, une formation et une aide appropriés; pour offrir les possibilités d'obtenir des emplois adaptés; et pour assurer leur intégration complète dans la société.

Votre groupe de travail se réunit à un moment particulièrement opportun pour aider les handicapés du Canada en leur donnant les mêmes possibilités d'emploi qu'aux Canadiens jouissant de toutes leurs facultés.

J'aimerais soulever deux points très étroitement liés. L'un concerne la réinsertion par l'emploi, la formation et les possibilités d'emplois.

Lors de la Première conférence internationale sur la législation concernant les handicapés qui s'est réunie à Rome en octobre 1971, de nouveaux principes ont été émis en matière de réinsertion. La Conférence a déclaré que l'objectif ultime de toute législation concernant les handicapés est l'intégration complète de ceux-ci dans la collectivité et que cette législation doit permettre aux handicapés de mener une vie aussi normale que possible, indépendamment de leur capacité productive. Dans le passé, c'est en mesurant directement la réussite de l'handicapé dans son emploi que l'on mesurait le succès de sa réinsertion. Récemment, l'objectif premier de la réinsertion est devenu l'intégration de l'handicapé physique dans la collectivité et cette intégration constitue maintenant un critère plus important pour mesurer la réussite de la réinsertion.

Pour que la réinsertion par l'emploi des handicapés soit couronnée de succès, il est nécessaire d'assurer une bonne réinsertion médicale en fournissant, en plus, des services d'évaluation du travail, de conseils, d'enseignement, de formation, d'aide en matière de placement et des programmes spéciaux y compris des ateliers protégés. On a prouvé que les programmes appropriés de réinsertion par l'emploi permettent une augmentation du produit national brut et réduisent les montants d'aide sociale dont les handicapés ont besoin. Les coûts de ces programmes sont récupérés plusieurs fois. On devrait faire une recherche plus approfondie des avantages économiques des programmes de réinsertion.

Dans le domaine des emplois, il y a une absence presque complète de programmes d'enseignement post-secondaire. Il est nécessaire de disposer de spécialistes de la réinsertion par l'emploi disposant de toute une gamme de qualifications et ayant reçu différents niveaux de formation. Au Canada, il y a une pénurie de programmes universitaires pour les conseillers en orientation professionnelle.

[Text]

At present there is very little incentive for people on general welfare assistance to become independent through vocational rehabilitation. Millions of dollars are being spent annually to provide vocational rehabilitation services to people who are most likely to be unable to find employment because of lack of support services to make independent living possible—transportation to and from work, et cetera.

We recommend, first, that research be conducted into the economic benefits of vocational rehabilitation. As research results will conclusively prove, there is a need for increased support for the expanded programs of vocational rehabilitation in the provinces—federal-provincial cost-sharing agreement. We should increase the amount of funds available to the provinces in carrying out vocational rehabilitation for disabled program. Canada Employment Centres should be provided with additional funds and trained staff to increase vocational rehabilitation programs and training provided for disabled persons, in co-operation with educational systems within the different provinces.

• 2110

Provincial governments should be required, as a condition of cost-sharing, to provide incentives to disabled people to seek vocational rehabilitation and to eliminate the disincentives inherent in the general welfare assistance programs.

The federal government should change the Canada Pension program from an anti-rehabilitation program to a rehabilitation program designed to help the disabled to again become productive individuals.

Employment Opportunities: On May 6, 1975 the General Assembly of the United Nations issued a declaration on the rights of disabled persons. One of these declarations is very applicable here:

Disabled persons have the right to economic and social security and to a decent level of living. They have the right, according to their capabilities, to secure and retain employment so as to engage in a useful, productive and remunerative occupation.

It is part of our human nature to want to work. The real capabilities of disabled workers often go beyond their fiscal limitations. The fundamental desire to want to return to productive work is an intangible factor which explains the capabilities of disabled workers in a way that cannot be measured by any instrument. The unemployment rate of the disabled population is very high, partly because employers are generally uninformed of the capabilities of disabled workers and the incentive programs available from government sources are not made known to the disabled.

Studies reveal that once a disabled worker secures employment, he performs on par with able-bodied workers. It was also shown that the work performance, attendance and turnover rates are similar to those of able-bodied employees. There is no

[Translation]

A l'heure actuelle, ceux qui bénéficient de l'aide sociale sont fort peu stimulés à acquérir leur indépendance grâce à la réinsertion par l'emploi. Des millions de dollars sont dépensés chaque année pour fournir des services de réinsertion par l'emploi à des personnes qui ne trouveront probablement pas d'emploi à cause d'un manque de services de soutien pour qu'elles puissent vivre de façon indépendante—transport entre le lieu de résidence et le lieu de travail, etc.

Nous recommandons premièrement que l'on fasse des recherches sur les avantages économiques de la réinsertion par l'emploi. Les résultats de ces recherches prouveront de façon probante la nécessité d'aider la création d'un plus grand nombre de programmes de réinsertion par l'emploi dans les provinces au moyen d'une entente fédérale-provinciale de partage des coûts. Il serait nécessaire d'accroître les montants disponibles aux provinces pour la mise en œuvre de programmes de réinsertion par l'emploi destinés aux handicapés. Les centres de main-d'œuvre du Canada devraient recevoir des fonds et du personnel qualifié supplémentaires pour pouvoir offrir un plus grand nombre de programmes de réinsertion par l'emploi et pour former les handicapés, en collaboration avec les systèmes d'enseignement de différentes provinces.

A titre de condition pour le partage des coûts, on devrait exiger des gouvernements provinciaux qu'ils incitent les handicapés à profiter des programmes de réinsertion par l'emploi et qu'ils éliminent les éléments dissuasifs des programmes généraux d'aide sociale.

Le gouvernement fédéral devrait modifier le programme des retraites du Canada pour en faire un programme de réinsertion visant à aider les handicapés à redevenir des individus productifs.

Possibilités d'emploi: Le 6 mai 1975, l'Assemblée générale des Nations Unies a fait une déclaration sur les droits des handicapés. L'un des principes énoncés à cette occasion s'applique tout particulièrement ici:

Les handicapés ont le droit à la sécurité économique et sociale et à un niveau de vie décent. En fonction de leurs capacités, ils ont le droit d'obtenir et de maintenir un emploi de façon à avoir une occupation utile, productive et rémunératrice.

Cela fait partie de la nature humaine de vouloir travailler. Souvent, les capacités réelles des travailleurs handicapés vont au-delà de leurs limites fiscales. Le désir fondamental de retrouver un travail productif constitue un facteur intangible qui explique les capacités des travailleurs handicapés, d'une façon ne pouvant être mesurée par aucun instrument. Le taux de chômage chez les handicapés est extrêmement élevé, en partie parce que les employeurs sont en général mal informés sur les capacités des handicapés et parce que les programmes que fournissent les gouvernements ne sont pas connus des handicapés.

Des études ont révélé que les handicapés qui trouvent des emplois donnent des résultats identiques à ceux des travailleurs jouissant de toutes leurs capacités. On a aussi montré que les taux de rendement, d'assiduité et de roulement sont identiques

[Texte]

increase in insurance rates, and special privileges are minimal for disabled employees. The problem seems to be one of securing employment, not maintaining employment. The federal government should continue its information program encouraging departments to hire and promote disabled workers on job performance criteria alone. Both aspects should be stressed, as it has been shown that among the percentage of disabled persons with jobs, promotions are more difficult to secure. It even goes further than this, for the same myths about the capabilities of the disabled persist throughout his or her career.

The Canadian Human Rights Act protects the individual from discrimination in the area of employment. The federal Human Rights Commission should encourage provincial human rights commissions to provide similar protection. The accessibility of Manpower offices across Canada has been pledged as a policy of the federal government. This process should continue and be publicized formally upon completion.

In the vital area of employment, there is a great deal to be done at the national level. Federal involvement through programs of the Department of Employment and Immigration has not been effective enough to date. The unemployment rate among disabled adults can be as high as 50 per cent, and even higher than this in our particular area. In order for the disabled to take advantage of possible employment opportunities in the 1980s we recommend that tax incentives or subsidies be provided to employers: (a) employers should be given tax deductions or subsidies for hiring and maintaining a percentage of disabled employees; (b) tax credit to employers for hiring disabled persons; (c) tax deductions or subsidies for the removal of architectural and transportation barriers, to include the cost of renovating the place of a business or public transportation vehicle; that incentives for individual disabled employees be provided: (a) tax deductions for extraordinary transportation costs, work-related costs; (b) work incentives for impairment-related items such as aids and devices; (c) tax deductions for attendant care costs; (d) tax deduction for drugs and services necessary to control a handicap; (e) a disabled person should be allowed a certain increase in tax-free income to cover such costs as extra domestic help, aids, et cetera; (f) there should be special interest-free loans to help homebound physically disabled persons to establish their own businesses; that subsidies be available to employers for on-the-job training for specific periods; that a counsellor familiar with the problems of persons with special needs should be available in each major Manpower office; that the federal government should provide funding for a national educational program on the employability of disabled persons; that Employment and Immigration Canada must change the priorities of its Canada community development projects to include voluntary, non-profit programs which are community oriented; and that federal and provincial governments follow a hiring plan for minority groups. Disabled individuals should have the highest priority in such hiring plans. Thank you.

[Traduction]

à ceux des employés jouissant de toutes leurs capacités. Il n'y a pas d'augmentation des taux d'assurance et les privilèges spéciaux pour les handicapés sont minimes. Il semble que le problème se pose quand il s'agit de trouver un emploi, non pas quand il s'agit de le garder. Le gouvernement fédéral devrait poursuivre son programme d'information encourageant les ministères à embaucher des handicapés en se fondant seulement sur les critères de performance au travail. D'autre part, on a montré qu'il est plus difficile aux handicapés d'obtenir des promotions. D'ailleurs, pendant toute leur carrière, les handicapés doivent faire face aux mêmes mythes concernant leurs capacités en matière d'emploi.

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège l'individu contre toute discrimination dans le domaine de l'emploi. La Commission fédérale des droits de la personne devrait encourager les commissions provinciales des droits de la personne à fournir une protection du même type. Le gouvernement fédéral s'est engagé à offrir à tous les mêmes possibilités d'accès aux bureaux de main-d'œuvre dans l'ensemble du Canada. Il conviendrait de poursuivre cet engagement et de le faire connaître officiellement.

Dans le domaine essentiel qu'est celui de l'emploi, il y a beaucoup à faire au niveau national. Jusqu'à présent, le fédéral n'a pas été suffisamment efficace en ce qui concerne les programmes du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Le taux de chômage parmi les handicapés adultes peut atteindre 50 p. 100, voire plus dans notre région. Pour que les handicapés profitent des possibilités d'emploi pour les années 80, nous recommandons que l'on accorde des dégrèvements fiscaux ou des subventions aux employeurs: (a) les employeurs devraient bénéficier de dégrèvements fiscaux ou de subventions pour embaucher et maintenir un certain pourcentage d'handicapés parmi leur personnel; (b) des crédits d'impôt devraient être accordés aux employeurs qui embauchent des handicapés; (c) des dégrèvements fiscaux ou des subventions devraient être accordés pour que l'on supprime tout ce qui, dans les transports ou dans les édifices, constitue une entrave pour les handicapés; des stimulants devraient être fournis aux employés handicapés: (a) dégrèvements fiscaux pour les coûts spéciaux de transport et pour les dépenses relatives à un emploi; (b) dispositions spéciales, dans le domaine de l'emploi, en cas d'utilisation d'appareils et de prothèses; (c) dégrèvements fiscaux pour les frais d'aide-santé; et (d) dégrèvements fiscaux au titre des médicaments et des services nécessaires pour les handicapés; (e) les handicapés devraient bénéficier d'une augmentation de la part non imposable de leur revenu pour couvrir les coûts tels que les coûts d'aide ménagère etc.; (f) les handicapés physiques contraints de rester chez eux devraient bénéficier de prêts spéciaux sans intérêt leur permettant de créer leur propre société; des subventions devraient être accordées aux employeurs au titre de la formation en cours d'emploi pour des périodes spécifiques; il devrait y avoir dans chaque bureau de main-d'œuvre un conseiller chargé de s'occuper des problèmes des personnes ayant des besoins spéciaux; le gouvernement fédéral devrait financer un programme d'enseignement national en matière d'emploi des handicapés. La Commission de l'emploi et de l'immigration devrait changer ses priorités dans le domaine des projets de développement communautaire

[Text]

The Chairman: Thank you very much Mr. Richards. I am wondering if you could just explain some few things for us. How many members do you have in the Prince Edward Island Council for the Disabled? What are the principle disabilities represented there?

Mr. Richards: We have a membership of approximately twenty-five hundred to three thousand people, and the Council takes in all forms of disabilities.

The Chairman: The blind?

Mr. Richards: The blind, the deaf, arthritic people; people suffering from multiple sclerosis; heart cases.

The Chairman: I see. Well, I should tell you that I intend to consult with David Smith who is of the chairman the parliamentary task force for the disabled because he will no doubt have received many more submissions relating to this area than I have. But in any case, we will make sure that the subject of the disabled and employment is well covered in our reports. Right now, the two reports are to be made at the same time. It may be that we will obtain extensions that are a bit different, but one will not be too much later than the other. In any event I assure you that between David Smith's task force and this task force, we will certainly take into consideration the points that you have raised. Thank you.

Mr. Richards: Thank you very much.

The Chairman: Will there be any questions? Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Just one question. Do you have any information as to the number of disabled people who work either for the Government of Prince Edward Island or for the federal government? I ask that question because it seems to me that if governments are serious about their stated intention to see that the disabled get a better deal, it is much easier for them to do so within their own jurisdiction than it is to get private employers to do something. I wonder if you have information about this.

Mr. Richards: No. I do not have any statistics on it. In the provincial government if there are any at all, they are very few. I am not too sure about the federal government. I know that in the Canada Manpower office here there are no people with disabilities.

Mr. Orlikow: Not even those who work to try to get employment for disabled people?

Mr. Richards: No.

Mr. Orlikow: They set a pretty poor example then.

Mr. Richards: Right.

The Chairman: Thank you very much Mr. Richards. Now we will hear from Philip Brown who is the president of the University of Prince Edward Island's Student's Union. I am

[Translation]

pour y inclure les programmes bénévoles et les programmes sans but lucratif ayant une orientation communautaire; le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux devraient adopter un plan d'embauche des membres des groupes minoritaires. Les handicapés devraient venir en tête de la liste des priorités dans ces plans. Merci.

• 2115

Le président: Merci beaucoup, monsieur Richards. J'aimerais que vous nous expliquiez quelques points. Quel est le nombre des membres du Conseil des handicapés de l'Île-du-Prince-Édouard? Quels sont les principaux handicaps représentés?

M. Richards: Nous avons de 2,500 à 3,000 membres, et le Conseil s'occupe de tous les handicapés.

Le président: Les aveugles?

M. Richards: Les aveugles, les sourds, les arthritiques; ceux qui souffrent de sclérose en plaque; les malades cardiaques.

Le président: Je vois. Laissez-moi vous dire que j'ai l'intention d'entrer en contact avec David Smith, président du groupe de travail parlementaire pour les handicapés, parce qu'il a certainement reçu beaucoup plus de mémoires que moi à ce sujet. Quoi qu'il en soit, nous veillerons à ce que le sujet de l'emploi des handicapés soit bien couvert dans nos rapports. Pour l'instant, les deux rapports seront faits simultanément. Peut-être obtiendrons-nous des prolongations mais je ne pense pas que nous les remettrons avec beaucoup de décalage. Quoi qu'il en soit, je puis vous assurer que le groupe de travail de David Smith prendra en compte les points que vous avez soulevés. Merci.

M. Richards: Merci beaucoup.

Le président: Y a-t-il des questions? Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Juste une question. Avez-vous des renseignements sur le nombre des handicapés qui travaillent pour le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard ou pour le gouvernement fédéral? Si je pose cette question, c'est qu'il me semble que, si les gouvernements sont sérieux quand ils déclarent vouloir offrir de meilleures conditions aux handicapés, ce serait beaucoup plus facile pour eux de prendre des mesures dans ce sens dans leur propre juridiction que d'inciter les employeurs du secteur privé à le faire. J'aimerais savoir si vous avez des renseignements à ce sujet.

M. Richards: Non. Je n'ai pas de statistiques à ce propos. Au gouvernement provincial, si tant est qu'il y en a, il y en a très peu. Pour ce qui est du gouvernement fédéral, je ne suis pas très certain de la situation. Je sais qu'il n'y a pas d'handicapés au bureau de main-d'œuvre du Canada.

M. Orlikow: Même pas dans les services chargés de trouver des emplois pour les handicapés?

M. Richards: Non.

M. Orlikow: Ils donnent donc un bien mauvais exemple.

M. Richards: C'est exact.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Richards. Nous allons maintenant entendre M. Philip Brown, président de l'Association des étudiants de l'Université de l'Île-du-Prince-

[Texte]

sorry we are calling you now; I called you earlier but you were in another building.

Mr. Philip Brown (President, University of Prince Edward Island, Student's Union): That is all right gentlemen; that is all right. I do not mind waiting. Now once I go through my scraps of paper here, I will begin. Mr. Chairman; gentlemen of the board; I am honoured to have you here to make use of our facility. I am sorry that we have no access for the disabled but a barn is a barn so, again, thank you for using our facility. Before going any further, there are two points of grievance I wish to express. First, I cannot see the logic behind the short notice you gave to this university concerning presentations. As you listen, it will be easy to detect that my brief is very superficial in many ways. Second but not least, is your forgetfulness about or might I say ignorance in not inviting informally or formally a student from the University of Prince Edward Island's Student's Union or any layman student to present a brief is beyond my reasoning or my understanding. I feel strongly about the latter point, because it is the students on this campus, and every other post-secondary institution across Canada, who will be affected directly or indirectly by your final recommendations to the House of Commons.

• 2120

As is well known by many, Prince Edward Island is a have-not province. I expressed this point at a conference in Ottawa on September 1, 2 and 3. Our smallness and our lack of industry make it possible to place such a status upon us. The only thing I can see is that if there is no industry here or our size limits our produce to get to world markets in terms of making money, then I can only see one solution and that is to become a kind of academic centre for the Maritime region.

Yes, there are only two post-secondary institutions on Prince Edward Island, but more funding and more expertise in these two institutions would make it possible for us to supply the Maritimes and other parts of Canada with the expertise to handle this kind of unsureness for the eighties. It is a kind of wild idea, but many schools on the Island and other places in the Maritimes do not recommend their students to attend our institutions because of the low quality we have. If funding were available—and you probably have this same demand everywhere you visit, we need more money—but I think we need it more here, and we could become this kind of centre I mentioned.

I wish I had more points to talk about, but as I said at the beginning, shortage of time has made me ill-prepared to present something concrete and something with facts to back up what I suggest.

I hope you can put some thought into my suggestion and get back to us on it, either by phone or mail. But in conclusion I hope that you seriously consider what I have said and that

[Traduction]

Édouard. Je suis désolé de devoir vous appeler à venir maintenant; je l'ai fait précédemment mais vous étiez dans un autre bâtiment.

M. Philip Brown (président, Université de l'Île-du-Prince-Édouard, Association des étudiants): C'est parfait, messieurs; c'est parfait. Cela ne me dérange pas d'attendre. Permettez-moi de mettre un peu d'ordre dans mes papiers. Monsieur le président, messieurs les membres de la Commission, c'est un honneur que vous me faites en venant utiliser nos installations. Je suis désolé s'il n'y a pas d'accès ici pour les handicapés mais une grange n'est qu'une grange et, à nouveau, je vous remercie d'accepter ce que nous pouvons offrir. Tout d'abord, permettez-moi d'exprimer deux griefs. Premièrement, je ne comprends pas pourquoi on a donné à notre université un préavis aussi court pour ce qui est des mémoires. À l'entendre, vous constaterez facilement que mon mémoire est très superficiel à bien des égards. Deuxièmement, et ce n'est pas là le moindre, je ne puis comprendre pourquoi vous n'avez pas invité, à titre officiel ou à titre officieux, un étudiant membre de l'Association des étudiants de l'Île-du-Prince-Édouard à présenter un mémoire. Est-ce par oubli ou par ignorance? Je suis très ferme sur ce dernier point, parce que ce sont les étudiants de ce campus et de n'importe quel autre établissement postsecondaire du Canada qui seront touchés directement ou indirectement par les recommandations que vous formulerez à la Chambre des communes.

Comme beaucoup le savent fort bien, l'Île-du-Prince-Édouard est une province démunie. C'est ce que j'ai déclaré lors d'une conférence tenue à Ottawa les 1^{er}, 2 et 3 septembre. Ce sont notre petitesse et notre manque d'industries qui permettent de nous qualifier ainsi. En l'absence d'industries et vu que notre taille ne nous permet pas de produire suffisamment pour nous enrichir sur les marchés mondiaux, la seule solution qui nous reste est de devenir un centre universitaire pour la région des Maritimes.

Certes, il n'y a que deux établissements postsecondaires à l'Île-du-Prince-Édouard, mais avec des crédits plus importants et un plus grand nombre de spécialistes, ils nous permettraient de fournir aux Maritimes et aux autres régions du Canada les enseignants nécessaires pour faire face aux incertitudes des années 80. Cette idée est peut-être surprenante, mais beaucoup d'écoles de l'Île et d'autres régions des Maritimes dissuadent leurs élèves de s'inscrire dans nos établissements en raison de la faible qualité de l'enseignement que l'on y dispense. Si nous avions des crédits je pense que c'est ce qu'on vous demande partout où vous allez—et je crois que nous en avons surtout besoin ici, nous pourrions devenir le centre auquel j'ai fait allusion.

J'aimerais pouvoir aborder d'autres opérations mais, comme je l'ai dit au début, faute de temps je suis mal préparé pour une communication concrète, avec faits à l'appui.

J'espère que vous pourrez réfléchir à ma proposition puis communiquer avec nous par la suite à ce propos. En conclusion, j'espère que vous étudierez sérieusement mes remarques

[Text]

further task forces will ask representation from the student bodies of post-secondary institutions for their input.

That is my small but brief presentation.

The Chairman: Thank you.

I just want to make you aware right away of the fact that it is not too late to present your views from the present time up until December 15. We would be pleased to have in a letter, or in several letters, your views or the views of any other students here.

We put an advertisement in the Prince Edward Island newspapers, the dailies—I do not know exactly which ones—at the beginning of August, saying that we would be here this month and inviting people to contact us and we would give them information about the hearings. Then we put another ad in two or three weeks ago announcing the specific date.

Mr. Brown: Yes, but no terms of references were given on what should be presented or in what way it should be presented.

• 2125

The Chairman: What we did was to invite people to inquire by writing. We said generally what it was because, you know, you can only put so much in an ad. We tried to contact all the groups that we thought would be interested and we tried to dig them up. I think part of the problem is that the students are away during the summer when we had to do the preparatory work and that perhaps caused the difficulty there.

Mr. Brown: I may add that there are people available here in the students' union centre and in other students' union centres across Canada who are here on a sort of salary basis during the summer.

The Chairman: I see. I guess they did not see our ads and we did not get in touch with them. But it is not too late and, as I say, if just individual points occur to you that you really want us to be aware of, we have a research staff of three and all letters with suggestions and briefs in writing will be considered as fully as the submissions made at these meetings. The only difficulty is that we do not have a chance to cross-examine or to ask questions. But I want to assure you that we certainly welcome them and it is unfortunate, in your case, that there was a lack of communication or contact there.

We feel, as you have pointed out, that this subject is of particular importance to people going through universities, community colleges and high schools, because we have seen a lot of the bad results of the past where young people went into courses or training which was being phased out. Either their counsellors did not have the information available with respect to those careers or, if they did have it, they were not passing it on. Of course, it is a free society and people can take up any career they wish, even if it has a very narrow opportunity. But I think young people would like to know where the growing opportunities are so that they can make choices based on that.

[Translation]

et que d'autres groupes de travail demanderont à ce que des associations d'étudiants d'établissements postsecondaires présentent des mémoires.

Telle était ma brève communication.

Le président: Je vous remercie.

J'aimerais simplement vous dire qu'il n'est pas trop tard puisque vous avez encore jusqu'au 15 décembre pour nous faire connaître vos opinions. Nous serions heureux de connaître votre opinion ainsi que celle des autres étudiants d'ici par lettre.

Nous avons fait paraître une annonce dans les quotidiens de l'Île-du-Prince-Édouard au début d'août invitant le public à nous contacter pour obtenir des renseignements sur les audiences. Il y a deux ou trois semaines, nous avons fait publier une autre annonce indiquant la date de notre venue.

M. Brown: Oui, mais il n'y avait aucune indication sur le genre de mémoire que vous souhaitiez recevoir ni sur la façon dont vous vouliez qu'il soit présenté.

Le président: Nous avons invité les gens à s'informer par écrit. Nous n'avons donné que des précisions générales parce que, bien sûr, on ne peut tout dire dans une annonce. Nous avons cherché à contacter tous les groupes qui, pensions-nous, pourraient être intéressés. Je pense que le problème est dû en partie au fait que, pendant l'été, les étudiants ne sont pas sur place et c'est probablement ce qui a causé les difficultés de préparation.

M. Brown: Il y a des gens disponibles à l'association des étudiants, ainsi que dans les autres associations d'étudiants au Canada, des gens qui sont en quelque sorte salariés pendant l'été.

Le président: Je vois. Je suppose qu'ils n'ont pas lu notre annonce et nous ne sommes pas entrés en contact avec eux. Quoi qu'il en soit, il n'est pas trop tard et s'il y a quelques remarques que vous voulez nous communiquer, nous avons un personnel de recherche; il vous suffira donc de nous envoyer quelques lettres avec des propositions et des mémoires qui seront étudiés aussi bien que les mémoires déposés lors des réunions. La seule difficulté est que cela ne nous donne pas la possibilité de poser des questions. Soyez cependant assuré que nous sommes prêts à recevoir ces lettres et, dans votre cas, je regrette ce manque de communication.

Comme vous l'avez fait remarquer, nous estimons que ce sujet est particulièrement important pour ceux qui suivent des cours dans les universités, les collèges communautaires et les écoles secondaires parce que, dans le passé, nous avons pu constater combien il peut être regrettable que des jeunes se forment à un métier dont on a de moins en moins besoin. Peut-être que leurs orienteurs ne disposaient pas des renseignements à jour sur les carrières en question ou, s'ils les avaient, peut-être ne les communiquaient-ils pas. Bien sûr, nous vivons dans une société libre et quiconque peut embrasser la carrière qu'il souhaite, quand bien même elle n'offre que de très petits

[Texte]

I am completely with you, that this is a subject matter that is of particular importance to them.

Mr. Brown: Mr. Allmand, I would like to say that I am not trying to sell the university or the other post-secondary institution, but the thing is that if we had a better status within the Maritimes then we could supply the market. This is not to your point, just an aside, but it is something that I would like to make clear.

The Chairman: Well, I would not sell you that short because I personally was educated in a small Maritime university and at that time of course maybe the opportunities were different but a lot of the people who went through the universities at that time, including the ones I knew at U.P.E.I. or St. Dunstan's, did all right. But times have changed and we have to plan much better than we did then.

In any case, I would be pleased to have your views or the views of any other post-secondary institutions in this area.

Mr. Orlikow: I just have one question which maybe you cannot answer today but perhaps you could get the information for me at a later date.

The theme of this task force, the purpose of this task force is employment opportunities in the 1980s. Well, we are in the first year of the 1980s. I would be interested to know what percentage of your student population was able to get employment in the summer of 1980.

Mr. Brown: We had students come down to The Baron, the students' union centre, looking for work but they were few.

Mr. Orlikow: But they are back at school now. I am wondering if you could do a little survey in the next few weeks and let us know what percentage of your students were able to get work for all or a good part of the summer.

Mr. Brown: Starting from the minimum wage?

Mr. Orlikow: Whatever it was. It might be interesting, too, to know what kind of wages they made as well as whether they found work.

Mr. Brown: It would be a good project for the students' union centre. Thank you, gentlemen.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Brown.

Next we have Philip Flemming, and I believe there are some other persons with him from the Prince Edward Island Federation of Labour.

• 2130

Mr. Flemming, I was told this afternoon that you were here and I called you several times, but I guess you were tied up with other things. We are glad to have you now.

Mr. Philip Flemming (President, Building and Construction Trades Council, Prince Edward Island): Thank you, Mr.

[Traduction]

débouchés. Je pense que les jeunes souhaitent savoir où sont les débouchés de façon à pouvoir faire leur choix. Je suis totalement d'accord avec vous pour dire que ce sujet est extrêmement important pour eux.

M. Brown: Monsieur Allmand, je ne cherche pas à vendre l'université ou n'importe quel autre établissement d'enseignement postsecondaire, mais il se trouve que si nous jouissons d'une meilleure position dans les Maritimes nous pourrions alimenter le marché. Cela ne se rattache pas directement à vos remarques, mais c'est un point que je voulais bien faire comprendre.

Le président: Rassurez-vous. J'ai moi-même été formé dans une petite université des Maritimes et, bien sûr, à l'époque les débouchés étaient peut-être différents, mais beaucoup de ceux qui sont passés par ces universités, l'université de l'Île-du-Prince-Édouard ou St. Dunstan, ont fort bien réussi. Cependant, les temps ont changé et il nous faut maintenant bien mieux planifier que naguère.

Quoi qu'il en soit, j'aimerais avoir vos opinions sur les établissements postsecondaires de la région.

M. Orlikow: Permettez-moi de poser une question à laquelle vous ne pourrez peut-être pas répondre aujourd'hui, mais j'aimerais que vous me communiquiez les renseignements que je vais vous demander.

Notre groupe de travail est chargé d'étudier les possibilités d'emploi pour les années 80. Nous nous trouvons dans la première année de la décennie visée. J'aimerais savoir quel est le pourcentage des étudiants qui ont obtenu un emploi pendant l'été 1980.

M. Brown: Des étudiants sont venus chercher un emploi au Baron, le centre de l'association des étudiants, mais il y en a eu fort peu.

M. Orlikow: Mais, maintenant, ils ont repris les cours. J'aimerais que vous fassiez une petite enquête au cours des prochaines semaines pour que nous sachions quel est le pourcentage des étudiants qui ont pu travailler pendant l'été, que ce soit pendant tout l'été ou pendant une partie seulement.

M. Brown: En partant du salaire minimum?

M. Orlikow: Peu importe. Peut-être serait-il aussi intéressant de connaître quel salaire ils ont obtenu.

M. Brown: Ce serait un bon travail à confier à l'association des étudiants. Merci, messieurs.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Brown.

Nous allons maintenant entendre M. Philip Flemming, et je crois qu'il est accompagné de plusieurs personnes de la Fédération du travail de l'Île-du-Prince-Édouard.

Monsieur Flemming, j'ai appris cet après-midi que vous étiez ici et je vous ai appelé plusieurs fois, mais je pense que vous aviez d'autres engagements. Quoi qu'il en soit, nous sommes heureux de vous recevoir maintenant.

M. Philip Flemming (président, Conseil des métiers de la construction et du bâtiment, Île-du-Prince-Édouard): Merci

[Text]

Chairman. I was going to ask you if Mr. McInnis could come along with me.

The Chairman: Fine. No problem.

Mr. Flemming: Just to clarify one thing, Mr. Chairman and members of the committee, we are not here representing the Federation of Labour. Mr. McInnis and myself are from the P.E.I. Building and Construction Trades Council, representing the building trades unions on Prince Edward Island. I would hope the Federation of Labour had been contacted on this and there is no mix-up there.

Mr. Chairman and members of the committee, I too share the concerns of the last speaker on the lateness of the lead time we were given on this task force. Certainly as you have pointed out, it probably was in the Prince Edward Island papers sometime during the summer, but I for one did not see it. I believe I did receive a telegram last Thursday, or maybe even as late as Friday, indicating the task force was in town. Therefore we do not have an official brief as such, but we will try to wing it a bit. We have some concerns we certainly would like to bring out to you, Mr. Chairman and the members of your committee.

I was very interested, Mr. Chairman, in your telegram, which indicates there will be a high volume of work in Canada during the next decade, and your concern over the lack of skilled workers in Canada. I wish I could share that optimism. We in P.E.I. are leaning more towards the other way, where we see our work is dwindling away, especially in the construction industry, as it has been in the last 10 years. More and more every year we find higher and higher volumes of our unionized and probably non-unionized construction workers out of work. Right now on Prince Edward Island our carpenters, labourers, and the like are facing something to the tune of 60 to 70 per cent of their members out of work. Some of the other trades, such as the mechanical, electrical, sheet-metal, are not so hard it, but certainly—George gets mad at me when I say this—the mud trades, the carpenters and labourers, are facing high unemployment at this time and we certainly do not see that much relief in the next few years. We will get on to that in a minute.

We would like to talk about mobility, understanding that there has been a mobility task force. We did get the report on that within the past month, and we did, at the time the task force was in the Maritimes, present a brief to it, along with other building trades unions in the Atlantic region.

However, the previous speaker did bring up something which interested me, and that was the vocational institutes. I suppose what he really said was the post-secondary schools—the students were not learning what was taking place in the real world of work. Mr. Chairman, I would like to express to you that for the past four years I have been trying to get out to our vocational institute to speak to the Manpower students at the vocational institute to forewarn them or tell them about what was taking place in the construction field and what was expected of them if they did get a job that was unionized and

[Translation]

monsieur le président. J'allais vous demander si M. McInnis pouvait comparaître avec moi.

Le président: Bien sûr.

M. Flemming: Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, permettez-moi de faire un petit éclaircissement. Nous ne représentons pas la Fédération du travail. M. McInnis et moi-même sommes ici pour représenter le Conseil des métiers de la construction et du bâtiment; nous représentons donc les syndicats de la construction de l'Île-du-Prince-Édouard. J'espère que la Fédération du travail a été contactée aussi, et qu'il n'y a pas eu confusion.

Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, je déplore, comme l'orateur précédent, le peu de temps mis à notre disposition pour nous préparer à comparaître. Comme vous l'avez signalé, votre annonce a peut-être été publiée pendant l'été dans les journaux de l'Île-du-Prince-Édouard, mais je ne l'ai pas vue. C'est jeudi dernier, ou vendredi, même, que j'ai reçu un télégramme m'indiquant que votre groupe de travail passerait par notre ville. Par conséquent, nous n'avons pas de mémoire officiel en tant que tel, mais nous nous efforcerons de vous faire une communication, car il y a certaines préoccupations que nous aimerions vous faire connaître.

Monsieur le président, j'ai été beaucoup intéressé par votre télégramme qui indique qu'il y aura un important volume de travail à réaliser au Canada au cours de la décennie à venir; vous y faites part de votre préoccupation à l'égard du manque de spécialistes au Canada. J'aimerais pouvoir partager cet optimisme. Ici, à l'Île-du-Prince-Édouard, c'est plutôt l'inverse; depuis 10 ans, il y a de moins en moins de travail, surtout dans le domaine de la construction. Chaque année, il y a de plus en plus de travailleurs de la construction en chômage, tant parmi les syndiqués que parmi les non-syndiqués, probablement. À l'heure actuelle, à l'Île-du-Prince-Édouard, il y a de 60 à 70 p. 100 de chômage chez les menuisiers, les journaliers et ainsi de suite. Dans le domaine de la mécanique, de l'électricité, de la chaudronnerie, etc., les pourcentages ne sont peut-être pas aussi élevés, mais pour ce qui est du terrassement, de la menuiserie et des manœuvres, le taux de chômage est très élevé à l'heure actuelle et la situation ne va certainement pas s'améliorer au cours des années à venir. Nous reviendrons là-dessus dans quelques instants.

Nous aimerions parler de la mobilité, et je crois qu'un groupe de travail étudie la question. Quand ce groupe de travail est venu dans notre région, nous avons présenté un mémoire conjoint avec les autres syndicats des métiers de la construction de la région Atlantique.

L'Orateur qui nous a précédés a soulevé un point qui m'intéresse; je veux parler des établissements de formation professionnelle. Je suppose qu'il disait en fait que les étudiants des établissements postsecondaires ne sont pas vraiment initiés à la réalité du monde du travail. Ces quatre dernières années, j'ai essayé de m'adresser aux étudiants des établissements de formation professionnelle pour les avertir de la situation dans le domaine de la construction, pour leur dire ce que l'on allait attendre d'eux s'ils obtenaient un emploi syndiqué et ainsi de suite. Malheureusement, je n'y suis pas parvenu. A deux ou

[Texte]

so forth. I have had no success in doing that. On two or three occasions I have taken my concerns to people who were with the vocational institute, and I just wish I could get out there to tell students what was expected of them, not only in Prince Edward Island but certainly throughout Canada, when they did get onto construction work sites. So if you could take that message to somebody—I do not know whom I can go to higher than you, but I suppose we would make some headway through you.

• 2135

However, one thing that concerns us in the construction industry right now, and especially on Prince Edward Island, is the mobility. As I said, we realize that the work of the mobility task force is done and I understand that we are supposed to get something legislated within the next session. But right now the meantime is what we are concerned about. We find that when we do find out there is work in such places as Alberta or B.C. and we would like to get people who are on our unemployment roles out to those areas, we find that we have very little lead time in which to get these people to move. For instance, if there is a job call for a job, say, in Alberta or B.C., that call will come in and we have to have people out there within three or four days. We will phone Manpower at that time and ask them if we can get some kind of a mobility grant. It always seems that the Manpower officer we are talking to on the phone will then say that we have to phone the Manpower office in that area. The Manpower office in that area has no knowledge of the work taking place, therefore we are stuck again with no mobility grant to move these people. All too often these people are unemployed for seven, eight, nine, ten months. Now they have no money to move. The work is out there but they just cannot go, so again they stay on the unemployment roles in Prince Edward Island. We have a lot of people who would move to short-term employment, six or seven months, in areas where there is work but just cannot get that money for the long trip out. I really do not know. We have hashed this over with Manpower. We have gone down to meet them, but we still cannot seem to get the final go ahead to be able to get some kind of a Manpower grant quickly to send people out to areas where there is work.

To move on to something else, training on Prince Edward Island for the construction industry takes on a type of different role than it would in other parts of the country. Because we are small, our construction tradesmen must be more diversified than in other parts of the country. That is to say that, for instance, if we do have a construction site going in Prince Edward Island then we cannot have the enjoyment of having selective people on sites. That is to say that we cannot have a person who can only put on gyproc. We cannot have a person who can only run pipe if he is a plumber. We cannot have a person who can only put up suspended ceilings if he is a carpenter. What we are looking for is training in Prince Edward Island that would be somewhat different from training in other parts of Canada for the construction trades. We are looking for the training to be ongoing. That is to say, after the apprenticeship period we feel that the journeyman tradesman

[Traduction]

trois reprises, j'ai fait part de mes préoccupations à des membres de ces établissements disant que je souhaitais indiquer aux étudiants ce que l'on allait attendre d'eux, pas seulement à l'Île-du-Prince-Édouard mais dans l'ensemble du Canada, sur tous les chantiers. J'aimerais donc communiquer mon message à quelqu'un, et vous êtes les mieux placés, mais je suppose que vous pourrez peut-être me permettre de progresser vers cet objectif.

Toutefois, la mobilité, surtout à l'Île-du-Prince-Édouard, nous inquiète dans le secteur de la construction actuellement. Je vous ai dit que nous savons que le groupe de travail sur la mobilité a terminé ses travaux et je suppose que lors de la prochaine session on nous soumettra des textes de loi. Mais c'est ce qui nous inquiète pour le moment. Nous apprenons très peu de temps à l'avance qu'il y a du travail en Alberta ou en Colombie-Britannique et nous ne disposons pas de suffisamment de temps pour y envoyer ceux qui sont en chômage. Par exemple, nous n'avons que trois ou quatre jours pour décider d'envoyer une personne combler un poste vacant en Alberta ou en Colombie-Britannique. Nous appelons alors les Centres de main-d'œuvre pour leur demander s'ils peuvent nous octroyer une subvention à la mobilité. Or, il semble qu'automatiquement l'agent du service nous répond qu'il nous faut téléphoner au Centre de main-d'œuvre local lequel n'est pas au courant de la situation, ce qui nous fait retomber sur le même problème de la subvention à la mobilité. Il arrive trop souvent que ces gens restent sans emploi pendant plusieurs mois et qu'ils n'ont pas d'argent pour se rendre dans ces provinces. C'est là qu'il y a du travail mais ils sont obligés de rester en chômage à l'Île-du-Prince-Édouard. Beaucoup de chômeurs accepteraient un emploi à court terme de six ou sept mois hors de leur province, mais c'est l'argent pour s'y rendre qui leur manque. Que faut-il faire? Nous n'avons cessé de discuter de ce problème avec les services de main-d'œuvre mais, jusqu'à présent, nous n'avons pas été en mesure d'obtenir une subvention qui nous permette d'envoyer rapidement des chômeurs sur les chantiers.

Changeons de sujet. À l'Île-du-Prince-Édouard, les stages de formation aux métiers de la construction ont une dimension bien différente. Étant donné qu'il s'agit d'un secteur assez restreint, les travailleurs de la construction doivent être plus polyvalents que ceux des autres régions. S'il y a un chantier à l'Île-du-Prince-Édouard, nous ne parvenons pas à recruter des spécialistes, dans l'application du placoplâtre, l'installation de tuyauterie, s'il s'agit d'un plombier, ou d'un plafond suspendu, s'il s'agit d'un charpentier. Il faudrait que la formation des travailleurs de la construction à l'Île-du-Prince-Édouard soit quelque peu différente de celle des autres provinces. Elle devrait aussi être permanente, c'est-à-dire qu'après la période d'apprentissage, le travailleur devrait subir une formation permanente qui lui permette de devenir plus polyvalent, car un ouvrier spécialisé à l'Île-du-Prince-Édouard ne gagne pas beaucoup d'argent. Il faut que le ministère de la Main-d'œuvre

[Text]

needs this ongoing training to become very diversified in the construction industry, because if he is a specialist, on Prince Edward Island a specialist starves. We need the training from Manpower to keep these people abreast of what is going on in the construction industry and to keep them from walking into being a specialist and then finding out that after a certain construction job is over, because they specialized there is just no work for them. So what we would like to see in the construction industry is Manpower training that would make our people more diversified.

Just as a point, I was wondering—and I think you did clarify it when the previous speaker was up there—if we can present a brief to this task force at a later date. We would appreciate it if we could send you in something which you could look over, and probably a bit more in depth.

This is just hearsay, and we are not going to go on the hearsay, but our counterpart from the construction association in P.E.I. did indicate that people on Prince Edward Island—and I suppose he was indicating the construction industry—were very satisfied on unemployment insurance and that they seemed to be very satisfied to carry on this way.

• 2140

I can assure you, Mr. Chairman and members of the committee, that our union members in the construction industry in Prince Edward Island are not satisfied with unemployment insurance, they are not satisfied to receive that amount of money; they are interested in work. If you come into George's or my office any day you can see the number of people who come through that office looking for work and are concerned with getting back to work and being able to support their families in a legitimate way. So in no shape or form are people in Prince Edward Island, and I know for a fact in the construction industry, just interested in being on unemployment insurance benefits for \$150 a week. It does not put too much grub on the table. We are not that type of people at all.

That is about all I have, Mr. Chairman. As I said, it was a late date. I am not blaming anybody, I am just saying that it did not really give us a chance to get anything in depth together. However, we will in the weeks to come get something else together and forward it to the task force. I am sure Mr. McInnis would like to say something.

Mr. George McInnis (Building and Construction Trades Council): Mr. Chairman, I think one of the things that has to be recognized on Prince Edward Island is that we are rather unique and differing in many ways because we are a small province and most of our construction projects are not very big, \$3 million, \$4 million would be what we would call big. We do not get the large projects that are in other provinces.

One of the things Phil touched on was the diversification of tradesmen of Prince Edward Island. If a person was to specialize in gyproc alone, or steel studding of whatever it may be, he would starve to death. The thing is that programs for manpower training, I do not believe, can be written especially to take in the broad sense of Canada without looking at what happens in each and every region.

[Translation]

les tienne au courant de l'évolution de la construction et les empêche de se spécialiser à outrance sinon ils s'apercevront, après avoir terminé un contrat où l'on faisait appel à leur spécialisation, qu'ils ne peuvent plus trouver du travail. Il faudrait donc que les services de main-d'œuvre assurent une formation qui permette à nos travailleurs de la construction de diversifier leurs activités.

Une observation, maintenant—vous avez éclairci ce point lors de l'intervention précédente—mais peut-être pourrions-nous présenter ultérieurement un mémoire au groupe de travail, qui vous permettrait d'analyser la situation d'un peu plus près.

Il ne s'agit pas de se fonder sur des oui-dire, mais notre homologue de l'association de la construction de l'Île-du-Prince-Édouard a déclaré que les insulaires—il parlait sans doute des travailleurs de la construction—se contentaient de dépendre de l'assurance-chômage et n'envisageaient pas de changer.

Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, je vous assure que les syndiqués de la construction de l'Île-du-Prince-Édouard ne se contentent pas des prestations de l'assurance-chômage: ils veulent travailler. Si vous venez un jour au bureau de George ou au mien, vous en verrez défiler un grand nombre qui cherchent à obtenir du travail pour être en mesure de subvenir décentement aux besoins de leur famille. Je sais très bien que les travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard ne peuvent se contenter de tendre la main pour recevoir \$150 par semaine de l'assurance-chômage, car cela ne nourrit pas son homme. Ce n'est pas du tout notre genre.

C'est à peu près tout ce que j'avais à dire, monsieur le président. Je vous répète que nous avons été avertis assez tardivement; je n'accuse personne mais cela nous a empêchés de vous présenter un mémoire. Dans les prochaines semaines, nous en ferons parvenir un au groupe de travail. Je suis sûr que M. McInnis voudrait faire une observation.

M. George McInnis (Conseil des métiers de la construction et du bâtiment): Monsieur le président, il faut bien reconnaître que la situation de l'Île-du-Prince-Édouard est assez particulière et bien différente à de nombreux égards, car notre province est relativement petite et la plupart des chartiers y sont bien moins importants que dans les autres provinces; chez-nous, un projet de 3 ou 4 millions de dollars est assez important.

Phil a abordé le sujet de la diversification de la main-d'œuvre à l'Île-du-Prince-Édouard et a ajouté que celui qui voudrait se spécialiser dans l'installation de placoplâtre ou de charpente métallique crèverait de faim. Il faudrait que les programmes de formation de la main-d'œuvre ne soient pas axés essentiellement sur le Canada mais qu'ils tiennent aussi compte des circonstances dans chacune des régions.

[Texte]

This summer we are presently building a hospital here and a contractor from out of the province has the steel studding, the gyproc, the T-bar ceilings, et cetera. I struck on this bright idea because they did not feel we had people who were specialized enough in this to be able to do this type of work. You see, there is more gyproc and steel studding out there than there is in most projects we have taken on in the last couple of years, or maybe three. When they are small we seem to be able to get by. We went to talk to Manpower about taking our tradesmen, our people who are carpenters and who intend to work in the carpenter trade for the rest of their lives, and because we may be a bit inefficient to the contractor as such, at least this was his feeling, it was not ours, but we thought in order to get by this we would say to Manpower why not do an on-the-job training program where our carpenters would go to work at this job. Because of the regulations within Manpower, this could not be done. What they said they would do is train a whole lot more people who are not presently working within the trade or anything else, train a whole lot more people to put this gyproc on and put up the steel studding, et cetera, and then we would be overloaded with those people who cannot get work in the first place. What I am basically trying to say here is that Manpower programs or policies across the country cannot be written up in such a manner that they cannot be diversified in order to apply them to each given sector of Canada as such. Maybe you have heard this before. It could be that way in northern New Brunswick or wherever, I do not know.

Some of the other problems that we have relate to unemployment insurance. It seems to me that every time they start a project on Prince Edward Island they start it in the fall of the year or the winter time. They tried to start it at the hospital and did not get far enough along. There were certain problems there. A tradesman is on layoff and then is made job offers of work where half the time you are not working because of rainy conditions or bad conditions. It is very difficult to work with your hands in a skilled trade if they are half frozen. This seems to happen. We wonder why something could not be done in this line, that we get our projects off the ground earlier, especially in federal projects. I do not know whether anything could be done by you people about provincial needs. This is what is happening to us. I think we can offer a suggestion to Manpower that we not train a whole lot more people to do the work that we don't got. Bad English.

• 2145

The Chairman: I heard some this morning.

Mr. McInnis: To do this kind of work, when there is not enough work for the people who are now in the trades. When the hospital was being built, I would say up to maybe 75 per cent of the people that were doing the steelwork were from out of the province while we had a lot of people out of work in the province, people who are not skilled enough to do that work because even if they did have that as a trade, there would not be any work here anyway. I do not know if I am making sense or not.

[Traduction]

Cet été, nous construisons un hôpital et nous avons engagé, à l'extérieur de la province, un entrepreneur chargé de l'installation de la charpente métallique, du placoplâtre, des plafonds suspendus, etc. J'ai critiqué cette brillante idée, car certains estimaient que nous n'avions pas sous la main les spécialistes de ce travail. C'est la première fois, depuis 2 ou 3 ans, que l'on réclame autant de placoplâtre et de charpente métallique. On parvient à se débrouiller, lorsqu'il s'agit de petits contrats. Nous avons proposé au service de main-d'œuvre d'engager des charpentiers locaux qui désireraient travailler le reste de leur vie dans ce secteur et aussi parce que l'entrepreneur aurait pu juger que nous ne lui étions pas très utiles. Pour l'éviter, nous avons demandé au Centre de main-d'œuvre d'entreprendre un programme de formation en cours d'emploi qui permettrait à nos charpentiers d'assumer cette tâche. Malheureusement, les règlements régissant les Centres de main-d'œuvre nous en ont empêchés. Ils nous ont répondu qu'ils pourraient se charger de la formation d'un grand nombre de chômeurs dans ce secteur ou ailleurs à qui ils pourraient apprendre, entre autres à installer du placoplâtre ou une charpente métallique, mais on retomberait sur le même problème des spécialistes qui ne peuvent trouver un emploi. Les politiques et les programmes nationaux de main-d'œuvre doivent absolument être diversifiés de manière à pouvoir être appliqués partout au pays. Mais ce n'est peut-être pas la première fois que vous entendez de genre de doléances, et la situation est sans doute pareille dans le nord du Nouveau-Brunswick ou ailleurs.

L'assurance-chômage nous crée d'autres problèmes. Il semble que l'on choisisse toujours l'automne ou l'hiver pour démarrer un chantier à l'Île-du-Prince-Édouard. On a essayé de démarrer les travaux de l'hôpital, mais on n'a pas beaucoup progressé à cause de certaines difficultés. Le travailleur manuel est licencié puis reçoit une offre d'emploi, mais la moitié du temps il ne travaille pas à cause des intempéries. Il est très difficile pour un manuel de bien faire son métier avec les mains à moitié gelées, or c'est souvent ce qui se passe. Peut-être pourrait-on veiller à ce que les projets, surtout fédéraux démarrent plus tôt dans l'année. Peut-être pourriez-vous tenir davantage compte des besoins des provinces, car voilà les problèmes auxquels nous nous heurtons. Nous proposons donc au ministère de la Main-d'œuvre d'éviter de former des gens en masse pour effectuer des travaux qu'il leur est impossible d'obtenir. Mais je m'exprime mal en anglais.

Le président: J'en ai entendu parler ce matin.

M. McInnis: Pour effectuer ce genre de tâches, alors qu'il n'y a déjà pas assez de travail pour les ouvriers de ce secteur. Quand l'hôpital a été construit, environ 75 p. 100 des travailleurs chargés de monter la charpente métallique ont été recrutés à l'extérieur de la province, alors qu'il y a chez nous beaucoup de chômeurs qui ne sont pas malheureusement suffisamment qualifiés pour s'en occuper, car même si c'était leur spécialité, ils ne trouveraient de toute façon pas de travail. Je ne sais pas si je m'explique bien.

[Text]

These are some of the problems that we have here. It would help if they would keep this in mind when they are looking at manpower needs, not only here but probably in other places in the country.

The Chairman: Thank you, Mr. Flemming and Mr. McInnis.

First of all, on the mobility, in the short time that we have been holding public hearings we have heard a lot of really ridiculous stories regarding the restrictions on the mobility program—its inflexibility, and doing just what you have said, because it is so inflexible people are staying on U.I. and when they want to work somewhere else they just cannot get the funding. So your evidence contributes to a growing body of evidence that we have on its inflexibility.

I am amazed to learn that you attempted on so many occasions to address the student bodies—you say in the vocational schools?

Mr. Flemming: That is right.

The Chairman: And you have been turned down.

Mr. Flemming: I have not actually been turned down, Mr. Chairman, I have just never been answered on it. That seems to be the problem. In other provinces I know there is probably a much more open mind on unions, but in Prince Edward Island we still seem to have this little bit of a closed mind on unions.

Probably some of the people in these educational areas are just a little sceptical of what I am going to say to the students, but certainly it is just to give them an idea of what is expected of them as a union member, and so forth. That is basically all I want to say to them. Perhaps Prince Edward Island does run a bit behind the times. Sometimes it works for us but this is one case where it is working against us.

The Chairman: To follow up on that, I find that amazing because the only way we are going to improve things is by a greater flow of information, not only from the business side but from the union side, the labour side as well.

I asked somebody this afternoon whether they had a manpower needs committee in Prince Edward Island and I was told that they did. However, it was suggested to me that it was made up of only the federal-provincial governments and I wanted to ask you if that was correct. Does organized labour, to your knowledge, participate in the manpower needs committee of Prince Edward Island, as it does now in New Brunswick, for example?

Mr. Flemming: Yes, we do, Mr. Chairman.

The Chairman: You do.

Mr. Flemming: We do participate in that. As a matter of fact I was the labour member on that committee. We did have a meeting with the federal-provincial people.

The Chairman: How many times does that committee meet?

Mr. Flemming: The committee met probably four to six times a year. We did have a meeting with them and what we were saying to them at that time was, look, we do not

[Translation]

Voilà le genre de difficultés auxquelles nous nous heurtons. Il serait utile que vous en teniez compte lorsque vous examinez les besoins en main-d'œuvre, non seulement à l'Île-du-Prince-Édouard, mais aussi dans les autres provinces.

Le président: Merci, monsieur Flemming et monsieur McInnis.

Tout d'abord, à propos de la mobilité, voilà peu de temps que nous tenons des audiences publiques, mais déjà nous avons entendu des histoires bizarres concernant les restrictions du programme de la mobilité, son manque de souplesse et les conséquences qu'il entraîne. Son manque de souplesse est poussé à un tel point que les travailleurs préfèrent continuer à émarger à l'assurance-chômage et qu'ils ne peuvent obtenir une subvention lorsqu'ils veulent aller travailler ailleurs. Votre témoignage vient encore renforcer les critiques que nous avons entendues.

Je suis étonné d'apprendre qu'à plusieurs reprises, vous ayez essayé de vous adresser aux organismes étudiants; vous nous avez parlé des écoles professionnelles, si je ne me trompe?

M. Flemming: C'est exact.

Le président: On vous en a refusé le droit.

M. Flemming: Monsieur le président, on me l'a pas refusé, mais je n'en ai jamais entendu d'écho; voilà le problème, semble-t-il. Dans les autres provinces, les gens sont sans doute moins étroits d'esprit, mais à l'Île-du-Prince-Édouard, on constate que les syndicats ne sont pas encore bien accueillis.

Il est probable que certains des responsables de l'enseignement restent un peu sceptiques à l'égard de ce que je pourrais dire aux étudiants, mais je veux simplement leur donner une petite idée de ce qu'on attend d'eux, en tant que syndiqués, etc., c'est tout. L'Île-du-Prince-Édouard est quelque peu à la traîne, parfois peut-être à notre avantage, mais pas dans ce cas-ci.

Le président: Pour enchaîner, je trouve cela surprenant, car le seul moyen d'améliorer la situation c'est de favoriser les échanges, pas seulement du côté de l'entreprise, mais aussi du côté de la main-d'œuvre et des syndicats.

Cet après-midi, j'ai demandé si l'Île-du-Prince-Édouard avait un comité chargé d'étudier les besoins, et on m'a répondu que oui. On m'a précisé qu'il était composé essentiellement de représentants des gouvernements fédéral et provincial, et je voulais vous demander si c'était exact. Selon vous, les syndicats siègent-ils à ce comité, à l'Île-du-Prince-Édouard, comme cela se fait au Nouveau-Brunswick, par exemple?

M. Flemming: Oui, monsieur le président.

Le président: Oui.

M. Flemming: Nous y participons, d'ailleurs je représentais le syndicat à ce comité. Nous avons eu une réunion avec les autorités fédérales et provinciales.

Le président: Combien de fois par an le comité se réunit-il?

M. Flemming: De quatre à six fois par an. Nous avons dit qu'il y avait bien des choses qu'il faisait que nous ne comprenions pas et que cela semblait nous dépasser. Peut-être parce

[Texte]

understand a lot of the things you people are trying to do. It seems to go by us. I do not know whether we are a little bit dense sometimes; I guess probably that is it. But it seems what with a lot of the things that governments try to do sometimes, the average Joe on the street cannot understand exactly what it is that they are getting at. That is what I found when I was on a committee. I knew the people were doing something but it was just hard to understand what their priorities were. Exactly the type of thing that they would come up with was something like when you would ask for some kind of a program and they would say okay, there is a priority number 1 and a priority number 2. My question is: what is priority number 1 and number 2? Does priority number 1 mean we are going to get it, and priority number 2 mean we are not going to get it?

You know, it is just sometimes hard to understand the lingo of government. This is what we had the meeting with them on and they did at that time say look, okay, we will try to make it simpler for you which, in effect, they did. However sometimes civil servants can get wrapped up in their paperwork and lose an average Joe like myself on the street. He just finds it hard to understand sometimes and to get into the swing of it.

So this is what we find; being on these committees is good and we appreciate being on them but just to grasp what the committee is about is something else. I think I went to about four meetings before I knew that the federal people were even there. I thought they were all provincial people and then, lo and behold, I found there were federal people there too. So it is kind of hard sometimes just to understand what is going on. Maybe to somebody like yourself who has been into it there is no problem but to us it is kind of hard to grasp sometimes.

The Chairman: When you were addressing us at the beginning of your remarks you referred to a statement of mine that you had read where I had said that, as we move into the eighties, there will be expanding job opportunities for skilled labour. And you said that you hoped I was correct but, from where you were standing, it did not look that way, it looked as though it was going the other way.

Just to explain that, I will say that it is not so much that the demand is going to increase for workers—it may, but that is not what I was saying—but what is happening is that the supply of skilled workers is decreasing because of the declining birth rate which is really dramatic. And it was pointed out in an earlier brief tonight by the women's employment group whose representative pointed out that the birth rate now in Canada is about 1.6 children per family. Also, we were told by the Canadian Labour Congress I think and others that the overwhelming majority of skilled workers are over 40 years of age and there are very few younger ones coming into those skilled trades. Now this is not P.E.I.; this is across the country.

So if the supply decreases, even with the same number of jobs available, there is going to be greater bidding for the services of those few that are left. Now, maybe this does not apply so much to P.E.I. but it might here too, but what is happening also is that in the past when a lot of our Canadian employers needed skilled workers, instead of training them in Canada, they would go to England or to Europe or the United

[Traduction]

que nous ne sommes pas des fûtés. Très souvent, l'homme de la rue ne saisit pas exactement où veut en venir le gouvernement. Je l'ai constaté au comité; en effet, je savais qu'il faisait quelque chose mais je ne saisissais pas exactement quelles étaient ses priorités. Pour vous donner un exemple, disons que l'on réclame un programme, le gouvernement va vous répondre qu'il y aura un ordre de priorités. Je vais automatiquement demander alors en quoi consiste le point 1 et le point 2 sur la liste; cela signifie-t-il que l'on va obtenir le point 1 et délaisser le point 2?

Quelques fois, on ne suit pas très bien le jargon du gouvernement. C'est là-dessus qu'a porté notre réunion et on nous a répondu qu'on nous faciliterait les choses, ce qui a été fait, effectivement. Mais il arrive que les fonctionnaires se laissent emporter par leur paperasserie et perdent de vue des gens comme moi qui éprouvent quelquefois des difficultés à les suivre.

Nous pensons qu'il est très utile de siéger à ces comités et nous leur en savons gré, mais quant à savoir de quoi il retourne, c'est autre chose. Il a fallu, sauf erreur, que j'assiste à quatre réunions avant de m'apercevoir que le comité comptait aussi des représentants du gouvernement fédéral; je pensais en effet qu'il n'y avait que des représentants provinciaux. Peut-être que des gens comme vous qui sont habitués n'éprouvent pas ces difficultés, mais pour nous, c'est quelque fois un peu difficile.

Le président: Au début de votre intervention, vous avez fait allusion à une de mes déclarations où je disais que les années 80 réserveraient des possibilités croissantes d'emploi pour la main-d'œuvre spécialisée. Vous nous avez dit l'espérer mais selon vous c'était apparemment le contraire.

Je vais essayer d'éclaircir ce point. Ce n'est pas tant que la demande en travailleurs va augmenter—cela se pourrait bien mais ce n'est pas ce que je prétendais—mais on assiste en réalité à une diminution du nombre de travailleurs spécialisés dû à la baisse du taux de natalité catastrophique. Vous vous souviendrez qu'en début de soirée, une des représentantes du groupe de l'emploi de la femme nous a dit que le taux de natalité au Canada était actuellement de 1.6 enfant par famille. D'après les représentants du Congrès du travail du Canada et d'autres organismes, la grosse majorité des travailleurs spécialisés ont plus de 40 ans et très peu de jeunes se spécialisent dans ces domaines. Le problème n'est donc pas limité à l'Île du-Prince-Édouard mais touche tout le pays.

Si le nombre de spécialistes diminue et le nombre d'emplois reste stable, ces mêmes spécialistes seront très sollicités. Cela ne s'applique peut-être pas tellement à l'Île du-Prince-Édouard mais à tout le Canada. Par le passé, un grand nombre d'employeurs canadiens préféraient faire venir des Britanniques, des Européens ou des Américains plutôt que de former sur

[Text]

States and import them. Well, that source is drying up too because of the declining birth rate in those countries and, also, because conditions are improving in those countries.

So, if they cannot get them from abroad and they have a smaller number in Canada, the skilled worker in Canada is going to have a greater opportunity to choose his jobs than he did in the past. We hope that the opportunities for work will expand too. But even if they do not, there are going to be more opportunities for the skilled worker to the extent that in many skilled trades there is a fear that there is going to be a critical shortage and there just will not be enough people. So that is why we have to make sure that they have good retraining programs for those whose trades are fading out to enable them to be phased into new ones. Also it is necessary that we get the people who are not being used, such as women, and ensure that they are used, and so on.

The last question I want to ask you relates to some pretty alarming accusations which were made this afternoon regarding the labour situation at the West Royal Industrial Mall, I think it is called. Is that the name? It was about three or four miles out.

Mr. Flemming: West Royal Industrial Park; yes.

The Chairman: West Royal Industrial Park. Is it correct that that is completely non-union out there? Or are some of your trades council people involved in that work? I do not want you to go on at great length. You were not here then but the accusation was made that the working conditions are terrible out there; that the worker turnover is very, very high; that it is non-unionized, and so on.

• 2155

Mr. Flemming: I had an opportunity two weeks ago, on a weekend, to help some people get organized out there, and although we in the building trades do not organize people in the industrial sector...

The Chairman: Is that all industrial?

Mr. Flemming: Yes, it is all industrial. There are some people out there that are organized and, hopefully, the industrial unions will be moving in there. There have been some efforts by industrial unions to get in there and they have been successful in some areas. Naturally, I think it just stands to reason that if the unions are not in there, then the working conditions and the wages are going to be a bit lower. But I am sure that as the unions move in it will pick up.

By the way, the building trades do not share the same disillusionment with the industrial park, and we like to see such things as industrial parks springing up because it gives our people work. We do not think it has been given a fair chance. Certainly a few efforts have been made out there that have gone sour, and when you get that many new industries coming into any area I am sure that you are not going to see them all succeed. The bankruptcies across Canada must be something atrocious these days because of the times in which we are living, and it is no exception in the industrial park in that we have bankruptcies out there. But because we have a few people go under we should not stop building. That is the

[Translation]

place des Canadiens. Mais, là aussi, le réservoir s'épuise car le taux de natalité a baissé et la situation s'est améliorée.

Si on ne peut plus recruter à l'étranger, les travailleurs spécialisés du Canada, qui seront peu nombreux, vont avoir plus de choix que dans le passé. Nous espérons que les possibilités d'emplois s'accroîtront elles aussi. Même si ce n'est pas le cas, les travailleurs spécialisés auront davantage de possibilités dans la mesure où l'on craint d'assister à une grave pénurie dans bon nombre de métiers spécialisés. Il faut donc veiller à établir de bons programmes de recyclage destinés aux travailleurs dont les métiers sont en voie de disparition, de manière à leur permettre de se lancer progressivement dans de nouveaux domaines. Il faut aussi mettre à contribution ceux dont les services ne sont pas utilisés, comme les femmes, etc.

Ma dernière question porte sur certaines accusations assez alarmantes lancées cet après-midi contre le West Royal Industrial Mall et les conditions d'emploi qui y règnent; mais est-ce le nom exact, car il était très long?

M. Flemming: Le West Royal Industrial Park.

Le président: En effet, le West Royal Industrial Park. Est-il exact qu'il n'y ait pas de syndicat? Votre conseil professionnel y est-il représenté? Je ne voudrais pas m'attarder sur ce sujet, car vous n'étiez pas ici lorsqu'on a parlé des conditions d'emploi exécrables: le roulement y est extrêmement élevé, les travailleurs ne sont pas syndiqués, etc.

M. Flemming: J'ai profité d'une fin de semaine, il y a quinze jours, pour aider certains travailleurs à s'organiser même si nous ne nous occupons pas de la syndicalisation du secteur industriel...

Le président: S'agit-il essentiellement du secteur industriel?

M. Flemming: Oui, certains sont déjà organisés et nous espérons que les syndicats industriels s'en occuperont. D'ailleurs, ils ont déjà fait quelques tentatives, certaines réussies, pour s'y installer. Si la main-d'œuvre n'est pas syndiquée, il est logique que les conditions de travail et les salaires soient un peu moins intéressants. La situation s'améliorera, j'en suis sûr, si les syndicats s'en occupent.

Entre parenthèses, la construction n'a pas été aussi déçue par les parcs industriels et nous nous réjouissons de telles entreprises, car elles nous fournissent du travail. Jusqu'à présent, on ne nous a pas beaucoup privilégiés. Certains efforts n'ont pas porté leurs fruits, il faut bien le reconnaître, et il est bien certain que toutes les nouvelles industries qui veulent s'implanter ne pourront pas réussir. Il est affligeant de constater le nombre de faillites dans tout le pays aujourd'hui, mais nous sommes en période de crise et les parcs industriels ne sont pas épargnés. Ce n'est pas parce qu'une poignée d'entrepreneurs se cassent le nez qu'il faut cesser toute construction; nous sommes là pour ça et nous voulons qu'elle se poursuive.

[Texte]

reason we are in the business, and we like to see building going on. Certainly we are not against the industrial park. We go on record as being pro-industrial park, and I would just like to make that clear.

The Chairman: Thank you. David, do you have some questions?

Mr. Orlikow: Yes. Is this vocational institute that you have not been encouraged to visit a provincial institute?

Mr. Flemming: It is a provincial institution, although a lot of the students out there come through Manpower in that after a year out of school you can go on a program like this through Manpower, and I suppose the seats are bought by the federal government. These are the people that I was basically interested in talking to, the people on the ten month programs that were coming into the workforce the year after.

Mr. Orlikow: I find it hard to believe there is an institution funded with federal funds where one or more federal departments have considerable say in it but do not understand that without the co-operation of unions the project is simply not going to work.

Similarly, I say to you that if the people on the Manpower Needs Committee, the federal or provincial civil servants, cannot talk an English which you understand then I wonder how the hell they can talk to the ordinary Joe who goes to the institution in a way which they can understand—because I think your ability to understand what is going on in the workplace is far superior to somebody just starting out.

• 2200

You talked about the difficulties of mobility grants. I was under the impression most of the mobility grants given by the federal department go to people planning to move permanently from one city to another, from one province to another. Are you saying some of your members want to apply for mobility grants to get from Prince Edward Island, say, to one of these mega energy projects up in Alberta, to leave their families here but to work there for six to eight months; and they cannot get the money fast enough so they can take the job. Is that true?

Mr. Flemming: What is happening is we get a call for men—and we certainly have got grants for different persons at different times when we have had enough lead time to wait. But what will happen is the union in that area, because they have just been told by the employer that it wants 100 more men, on Wednesday will say, phone us—or we will happen to phone them at the time; mostly it is we phoning them from Prince Edward Island to Alberta—anyway, they will tell us they need 100 men on Monday morning and if we can send out two or three or ten or whatever we can, they could take them on. So then they phone that Manpower centre. They say no, we have nothing in the Manpower office requesting men. Therefore I would have to phone back the union in that area, and they would have to get in touch with Manpower. By that time there are 100 guys on the site. So it leaves us out in the cold. You are talking 400 bucks for a plane ticket to go to

[Traduction]

Nous ne sommes pas opposés au parc industriel, notre réputation prouve le contraire, et je tiens à bien le préciser.

Le président: Merci. David, vous avez des questions?

M. Orlikow: Oui. L'établissement d'enseignement professionnel duquel vous n'avez pas reçu d'écho dépend-il de la province?

M. Flemming: Oui, même si un grand nombre d'étudiants y sont envoyés par le ministère de la Main-d'œuvre. Après avoir quittés l'école depuis plus d'une année, les élèves peuvent s'inscrire à un programme de ce genre et je suppose que c'est le fédéral qui finance. Je voulais surtout parler aux étudiants inscrits aux programmes de dix mois qui rentreraient sur le marché du travail l'année d'après.

M. Orlikow: Il m'est difficile d'imaginer qu'un établissement financé par le fédéral et dont l'administration dépend partiellement d'un ou de plusieurs ministères ne se rende pas compte que son programme est voué à l'échec sans la collaboration des syndicats.

En outre, si les membres du comité chargés d'examiner les besoins en main-d'œuvre, les fonctionnaires fédéraux ou provinciaux ne peuvent se faire comprendre de vous, alors je me demande comment le simple étudiant va pouvoir s'y retrouver dans ce jargon. Vous comprenez en effet beaucoup mieux qu'un nouveau venu les conditions régnant sur le lieu de travail.

Vous nous avez dit qu'il était difficile d'obtenir des subventions à la mobilité. Je pensais que le ministère fédéral en accordait la majorité aux travailleurs qui envisageaient de déménager une fois pour toutes dans une autre ville ou une autre province. Prétendez-vous que certains de vos syndiqués font une demande de subvention à la mobilité pour quitter l'Île-du-Prince-Édouard et leur famille pour partir travailler pendant six à huit mois sur un de ces grands chantiers énergétiques en Alberta et qu'ils n'obtiennent pas l'argent à temps pour pouvoir partir?

M. Flemming: On nous réclame des travailleurs et nous avons assurément suffisamment de subventions à distribuer à des personnes différentes, à des moments différents, lorsque nous en sommes avisés à temps. Mais lorsque l'employeur annonce au syndicat local qu'il a besoin de cent hommes supplémentaires, celui-ci nous téléphone, disons mercredi, ou il se trouve que nous lui téléphonions à ce moment-là et le plus souvent, c'est nous qui appelons l'Alberta. On nous dit donc qu'ils ont besoin de cent hommes pour le lundi suivant et on nous demande de leur en envoyer deux, trois ou dix. L'Alberta appelle alors le Centre de main-d'œuvre qui répond qu'il n'a pas reçu d'offre. Je dois alors rappeler le syndicat régional qui a son tour va se mettre en rapport avec le Centre de main-d'œuvre. A ce moment-là, il y a déjà cent types sur place, ce qui ne nous aide pas. N'oublions pas que le billet d'avion pour

[Text]

Alberta, and when a guy has been out of work for seven or eight months, it is pretty hard to come up with \$400.

That is the type of thing which concerns us. What we try to tell Manpower here is look, we are not sending these guys out on a lark; we are not sending them on a trip. They have been out of work seven on a trip. They have been out of work seven or eight months. They do not have enough money to drink when they get there anyway. So please believe us when we say there is work there.

Mr. Orlikow: Next week there is likely to be an editorial in your daily newspaper saying people would rather be on unemployment insurance than taking work.

Mr. Flemming: It is certainly not true.

Mr. Orlikow: It is likely that will happen.

Mr. Flemming: I would not doubt it.

Mr. Orlikow: Have any of your members had jobs on construction away from Prince Edward Island, maybe in Newfoundland, where part of the working agreement with the employer is that the employer, after a certain period of time, two months or three months, will pay the air fare for the worker to come back home for a week or two and then come back on the job?

Mr. Flemming: Well, that becomes a laugh sometimes too, because generally what will happen in the provinces such as Prince Edward Island and Newfoundland—and there is not much work in Newfoundland either; if you have not gone there yet, I am sure they will tell you when they get there.

Mr. Orlikow: I am thinking of on these new oil rigs and so on.

Mr. Flemming: But say in Alberta—and I point to Alberta because that is where we find the most work and that is where we can send the most people—sometimes there are 45 or 60-day turn-arounds for these people. Generally the guys will get laid off two or three days before those 45 days are up and they will not get their turn-around. They have to come back on their own. I suppose it is a matter of dollars and cents. The fellows do not complain about that type of thing—or they complain about it, but if they can get their way paid out and make a few bucks when they are out there, they are satisfied. It is not really a big concern.

• 2205

Mr. Orlikow: The reason I asked it is because in Winnipeg some of the trades have that kind of clause in their contract and next year Revenue Canada says they have to pay income tax on the money . . .

Mr. Flemming: Oh, God!

Mr. Orlikow: . . . that is paid out for their travels, which does not give a person much encouragement to take work away from home.

Mr. Flemming: It certainly would not. I know that if the people figure they are going to get ripped off every time they tried to move, although people like the work you can finally get them disgusted about the whole thing. When they figure

[Translation]

l'Alberta coûte \$400, somme très difficile à réunir pour le travailleur en chômage depuis sept ou huit mois.

Voilà le genre de problèmes que nous rencontrons. Nous essayons de persuader le Centre de main-d'œuvre que nous n'envoyons pas nos travailleurs pour se payer une pinte de bon temps ou pour faire les zouaves. Ils sont en chômage depuis sept ou huit mois et, de toute façon, une fois arrivés là ils n'auront pas suffisamment d'argent pour aller voir; aussi ils feraient mieux de nous croire lorsque nous prétendons qu'il y a bien du travail là-bas.

M. Orlikow: Bientôt, en ouvrant votre quotidien, vous trouverez un éditorial disant que les travailleurs préfèrent émigrer à l'assurance-chômage plutôt que travailler.

M. Flemming: Ce n'est certainement pas vrai.

M. Orlikow: C'est ce qui arrivera probablement, pourtant.

M. Flemming: Cela ne m'étonnerait pas.

M. Orlikow: Certains travailleurs syndiqués de la construction ayant obtenu du travail à l'extérieur de l'Île-du-Prince-Édouard, par exemple à Terre-Neuve, ont conclu un contrat avec l'employeur prévoyant qu'après deux ou trois mois, disons, celui-ci leur paiera le billet d'avion pour passer une semaine ou deux chez eux avant de retourner au travail?

M. Flemming: Là aussi, c'est aussi ridicule, car généralement, pour l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve—et là non plus, il n'y a pas tellement de travail—they ne pourront vous le dire lorsqu'ils y seront déjà allés.

M. Orlikow: Je songe à l'une de ces nouvelles plates-formes de forage etc.

M. Flemming: En Alberta, par exemple, car c'est là que nous pouvons envoyer la plupart des travailleurs, on prévoit quelquefois des roulements de 45 à 60 jours. On s'aperçoit généralement que les travailleurs seront licenciés deux ou trois jours avant l'échéance des 45 jours, ce qui les oblige à revenir à leurs propres frais. Je suppose que tout est une question d'argent et les travailleurs ne se plaignent pas trop ou, s'ils s'en plaignent, ils s'accrochent le plus souvent de cette situation, pourvu que leur billet leur soit payé et qu'ils aient pu gagner un peu d'argent là-bas. Cela ne pose pas trop de problèmes.

M. Orlikow: Je vous demande cela parce que, à Winnipeg, certaines professions ont ce genre de clauses dans leur contrat, mais, l'année prochaine, le ministère du Revenu va leur faire payer de l'impôt sur l'argent . . .

M. Flemming: Grand Dieu!

M. Orlikow: . . . qui est déboursé pour leurs déplacements, ce qui n'encourage certainement pas beaucoup la mobilité des travailleurs.

M. Flemming: En effet. Si les gens ont l'impression qu'ils se font rouler chaque fois qu'ils essayent d'aller chercher du travail ailleurs, même s'ils aiment leur travail, cela va vraiment finir par les écœurer. En effet, s'ils calculent qu'ils toucheront

[Texte]

they are gog to get \$400 to go and they are going to pay income tax on it, pretty soon they are saying, I am going to stay in Prince Edward Island and draw unemployment and pick up a few bucks wherever I can and I will try to live that way. And then the whole circle goes around and everyone starts losing work and pretty soon you have a sonwball growing.

Mr. Orlikow: My last question. How much consultation, how much involvement do you feel the building trades unions have in the apprenticeship programs?

Mr. Flemming: Well, I stood on the apprenticeship advisory committee myself as president of the council so we have as much say as we can have. We are not that quiet when we sit on it. We try to get as much input as we can.

Mr. Orlikow: What about the numbers? Do you have any say? Is the number of apprentices in a trade dependent on the number of people working in the trade?

Mr. Flemming: The ratio of journeymen to apprentices?

Mr. Orlikow: Yes.

Mr. Flemming: Yes, we have a ratio here that varies from trade to trade. Basically it is between two to one and three to one.

Mr. Orlikow: So if there is little work there are few apprentices.

Mr. Flemming: That is right. It is sad to say but we have to go with the theory too that the journeymen are the fellows who are the longest in the trade and generally they are the fellows with the most obligations. So we do not try to get the ratio too high but we try to make it so that the journeyman remains working. It does take some of the apprentices here seven or eight years to complete their apprenticeship that is no joke: That is what it takes them. That is a sad situation.

Mr. McInnis: Could I just say one more little thing? You were talking about mobility and you said there was going to be a shortage of skilled workers. We feel that we are going to have a surplus, so it looks as though we are going to be doing all the mobility part of it.

Anyway, one of the things that have to be looked at is some of the regulations in the Unemployment Insurance Act. I sit on the board of referees and we have had a few conditions of this nature. As you know, the content of the Unemployment Insurance Act is written with very little compassion.

Consider the situation of a man who has been on unemployment for seven or eight months, the discovers that he can get six months work away from here, be it British Columbia, Alberta or wherever. He leaves his wife and family and goes west. After being there some time he finds that he cannot cope with living in a camp, for instance, or there is a problem at home, be it with his family, his wife, children, whatever. He then says he just has to leave and come back; he just cannot stay there under those types of conditions. He leaves, he quits his job, comes back, he gets disqualified and he has a big problem over the disqualification.

Of course, he tells his fellow workers all about this big problem he had because he had to come home because he

[Traduction]

400 dollars pour aller travailler à tel endroit, mais que ce montant est impossible, ils préféreront rester à l'Île-du-Prince-Édouard, toucher l'assurance-chômage et essayer de faire quelques dollars par ci par là. Ainsi, le cercle infernal recommence, les employés perdent leur emploi et tout cela fait boue de neige.

M. Orlikow: Une dernière question. Dans quelle mesure les syndicats des métiers de la construction participent-ils aux programmes d'apprentissage?

M. Flemming: J'ai moi-même été membre du comité consultatif sur l'apprentissage, en qualité de président du Conseil, et nous avons donc notre mot à dire. Croyez-moi, nous ne restons pas passifs lorsque nous siégeons à ce comité.

M. Orlikow: Avez-vous votre mot à dire en ce qui concerne le nombre d'apprentis? Ce nombre, dans une profession, dépend-il du nombre de membres de cette profession?

M. Flemming: Vous voulez parler du rapport entre le nombre d'hommes de métier et le nombre d'apprentis?

M. Orlikow: Oui.

M. Flemming: Le rapport varie d'une profession à l'autre. En général, il est de 2 ou de 3 contre 1.

M. Orlikow: Donc, s'il y a peu de travail, il y a peu d'apprentis.

M. Flemming: C'est exact. Malheureusement, nous sommes bien obligés d'accepter la théorie selon laquelle les hommes de métier sont ceux qui restent le plus longtemps dans leur profession et qui, en général, contractent le plus d'obligation. Nous essayons donc de maintenir ce rapport à un niveau raisonnable, afin que les hommes de métier continuent à avoir du travail. Dans certains cas, la durée de l'apprentissage est de 7 ou 8 ans; c'est donc très long.

M. McInnis: Puis-je ajouter quelque chose? Vous parliez tout à l'heure de mobilité et vous disiez qu'il y aurait une pénurie de travailleurs qualifiés. Nous, nous pensons que nous allons avoir un surplus, ce qui signifie donc qu'il y aurait eu pas mal de déplacements de travailleurs.

Je pense toutefois qu'il faudrait tenir compte de certains règlements de la Loi sur l'assurance-chômage. Je fais partie du conseil arbitral, et nous avons eu quelques conditions de ce genre. Comme vous le savez, la Loi sur l'assurance-chômage fait preuve de peu de compassion.

Imaginez la situation d'un homme qui est en chômage depuis 7 ou 8 mois. Il constate qu'il peut obtenir un contrat de travail pour 6 mois loin de chez lui, en Colombie-Britannique, en Alberta ou ailleurs. Il quitte sa femme et sa famille et s'en va dans l'Ouest. Au bout d'un certain temps, il se rend compte qu'il ne peut pas supporter la vie dans un camp ou bien qu'il a des problèmes familiaux. Il quitte donc son emploi, revient chez lui mais est disqualifié.

Il raconte tous ses problèmes à ses collègues, comment il a dû rentrer chez-lui parce que sa femme commençait à sortir ou

[Text]

found out his wife was running around with some guy or something and the family was going to split up. As a result, other guys think similar things could happen to them, maybe not of particular kind but it could be family sickness so he does not go.

So I think you have to look at that also when you are thinking about mobility as giving as giving the guy an opportunity, if he has to come home, of putting a little bit of compassion in that end of it. I can see if you are on Prince Edward Island and you have that problem, you can leave work and attempt to take care of it. But being miles away from here you can do nothing.

The Chairman: It has already been suggested that we look at those problems.

Mr. McInnis: Yes, I think there are some areas within unemployment insurance that you have to look at if you are expecting to get mobility in the trade. It looks as though if there is going to be a shortage of skilled people it will probably vary from where the work is to where we do not have any work, and that can change back and forth across the country.

The Chairman: Yes, well we shall. We are looking at any kind of disincentives to mobility or to employment.

• 2210

Mr. McInnis: May I say this about the apprenticeship, if I could?

The Chairman: I am afraid we have two more people to hear.

Mr. McInnis: I will only take a second. When Phil was talking about apprenticeship, he was basically referring to the electricians who are under the Electricity Inspection Act and therefore required to be licensed apprentices. There is no act for the carpenter apprentice or anyone's apprentice. The apprentice may never get any work because there just is not anything recognizing apprentices. There needs to be something done on that line.

The Chairman: Anything that you feel you have overlooked tonight, please include it in the letter you will send to us, or a brief. Thank you very much, Mr. Flemming and Mr. McInnis.

We have completed those who gave us notice that they wanted to appear before us or were ready to appear before us. But in accordance with our custom, we have two others who during the meeting said that they would like to address us and we will hear those, but under those rules because we plan our time on the basis of those who give notice. We will give five minutes each to those two people. We have Mr. Don MacEachern, Provincial Commissioner with the Inquiry on Welfare. Mr. MacEachern, probably you might have had a lot more than five minutes takes to tell us, but if you could just introduce the subject tonight maybe you could write us.

[Translation]

quelque chose du genre. En l'écouter, ses collègues se disent que la même chose pourrait leur arriver et ils décident alors de ne pas partir.

Donc, lorsque vous dites que la mobilité donne à un travailleur des possibilités d'emploi, je pense qu'il faudrait que les règlements fassent preuve d'un peu plus de compassion si le travailleur doit rentrer chez-lui. Si vous habitez l'Île-du-Prince-Édouard et que vous avez ce genre de problèmes, vous pouvez quitter votre travail pour le régler. Toutefois, lorsque vous travaillez à des miles de chez-vous, vous ne pouvez rien faire.

Le président: On nous a déjà demandé d'étudier ces problèmes.

M. McInnis: Il y a certains articles de la Loi sur l'assurance-chômage dont il faut tenir compte lorsqu'on veut accroître le taux de mobilité dans une profession. S'il doit y avoir une pénurie de travailleurs qualifiés, cela signifie que dans certaines régions du pays il y aura du travail et que dans d'autres, il n'y en aura pas, et que cette répartition pourra changer.

Le président: Nous allons étudier tout ce qui entrave la mobilité ou l'emploi.

M. McInnis: Puis-je intervenir au sujet de l'apprentissage?

Le président: Je suis désolé, mais nous avons encore deux témoins à entendre.

M. McInnis: J'en ai pour une seconde. Lorsque Phil parlait d'apprentissage, il faisait surtout allusion aux électriciens qui sont régis par la Loi sur l'inspection de l'électricité et qui doivent donc avoir un certificat d'apprentissage. Par contre, il n'y a aucune loi semblable pour les apprentis menuisiers, qui risquent alors de ne jamais trouver de travail puisque aucun règlement ne reconnaît les apprentis. Il faut donc faire quelque chose dans ce domaine.

Le président: Si vous avez oublié de nous dire quelque chose ce soir, mentionnez-le dans la lettre ou dans le mémoire que vous nous enverrez. Merci beaucoup, messieurs Flemming et McInnis.

Nous en avons donc fini avec les témoignages de ceux qui avaient manifesté leur intention de comparaître devant nous. Toutefois, conformément à la pratique que nous avons adoptée, nous entendrons deux autres personnes qui, au cours de la réunion, ont manifesté leur intention de témoigner devant nous; nous devons en rester là, toutefois, car nous planifions notre temps en fonction du nombre de témoins qui manifestent leur intention de comparaître. Chacune de ces deux personnes aura donc cinq minutes. Nous avons M. Don MacEachern, commissaire provincial de l'enquête sur le bien-être. M. MacEachern, vous avez sans doute beaucoup de choses à nous dire, mais je vous demanderais de vous contenter de nous présenter le sujet ce soir et de nous écrire par la suite, si vous le désirez.

[Texte]

Mr. Don MacEachern (Provincial Commissioner Inquiry on Welfare): I will speak fast. Just cut me off.

The Chairman: I see. But if you do not finish, we will be glad to hear from you again.

Mr. MacEachern: Mr. Chairman, members of the Committee, I now feel like the tenth man on a nine-man team after hearing some of the previous briefs because they have kind of stolen my thunder. But bear with me for a few minutes and listen to a few things I have to say.

As you said, I was one of the four members of a provincial ministerial commission inquiring into welfare assistance in the province of P.E.I. Personally I have just completed 19 public meetings and we have about 40 briefs and about 200 phone calls and meetings with people. This goes right from one end of the province to the other and it does relate to jobs, and it does relate to jobs of people who cannot get jobs so are on welfare.

Part of the problem goes back to the old myth that you had to go to university to make money. Their parents could not go, they could not afford to go, so it was the thing to send the child to school. That has happened to a great degree and some of the people became welders or electricians and whatnot. When these people got out of university they found they were not making the money the other people were, they had to start at a lower job, and that a degree does not guarantee any employment as far as making large salaries because you do not have the experience.

I would like to say that I went to Ryerson in Toronto, Ryer High, and we blended that quite well there; we had the practical and the academic experience and I found that to be of great advantage. In the statement you made, that within five years we are going to need these skilled workers, that gives you a lead time. The thing is to get it on stream in four years, and that has to be done fairly soon. If you could, in your final submission to get a blending of this, I feel it would solve a lot of the problems. In other words, you have a person saying that UPEI is not up to standards. Well, once upon a time I went to St. Dunstan's and we did pretty well across Canada, as you know. There are a lot of presidents of companies who came out of there. So I feel that it is a personal motivation as much as an institution that makes the man, not the place you go.

As I said, going back to the first point, that there are too many chiefs in business and not enough workers does seem to be a problem in this day and age. I happen to be involved in three other businesses, and you have two kinds of workers, you have those who are overskilled, with three degrees but who cannot do any work as far as work goes, not mental work, but manual labour, and those who are unskilled and for whom there are no jobs. That does seem to be a problem in this area.

I am just going to touch on about four more quick points from the province that I happen to hit. One is the disabled, where they are not getting a fair shake. They are shuffled to the backround even though they are mentally alert and

[Traduction]

M. Don MacEachern (commissaire provincial de l'enquête sur le bien-être): Je vais commencer, vous n'aurez qu'à me couper.

Le président: Bien. Toutefois, si vous n'avez pas le temps de terminer, nous serons ravis de vous entendre à nouveau.

M. MacEachern: Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, j'ai l'impression d'être un peu la cinquième roue du carrosse étant donné que la plupart des témoins ont déjà soulevé une bonne partie de mes questions et, en quelque sorte, cela me coupe l'herbe sous le pied. Toutefois, avec votre patience, j'aimerais vous faire plusieurs remarques.

Comme vous l'avez dit, j'ai participé, avec trois autres membres, à une commission d'enquête provinciale sur le bien-être, dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard. Personnellement, je viens de terminer 19 audiences publiques qui nous ont permis de recevoir 40 mémoires et environ 200 appels téléphoniques, sans parler des nombreuses rencontres. Cette enquête couvre toute la province et concerne l'emploi, plus précisément l'emploi de ceux qui touchent des prestations de bien-être.

Une partie du problème vient de ce vieux mythe selon lequel il faut avoir été à l'université pour faire de l'argent. Les parents n'ayant pas pu y aller, ils tenaient absolument à y envoyer leur enfant. Ceci s'est passé fréquemment et, tandis que d'autres devenaient soudeurs ou électriciens, ces jeunes diplômés d'université n'arrivaient pas à gagner autant qu'eux. En effet, ils devaient commencer à un échelon bien plus bas, car un diplôme ne vous garantit pas un emploi bien rémunéré dans la mesure où vous n'avez pas d'expérience.

Je suis allé à Ryerson, à Toronto, et à Ryer High, et nous avons pu tirer un grand avantage de l'expérience pratique et universitaire qui y a été acquise. Vous avez dit que, d'ici à cinq ans, nous aurions besoin de ces travailleurs qualifiés; cela vous laisse encore un certain temps. Toutefois, il faut que le nouveau système soit en place dans quatre ans; il faut donc s'y mettre sans tarder. Si, dans votre dernier exposé, vous pouviez avoir un résumé de toute la situation, cela résoudreait pas mal de problèmes. En d'autres termes, quelqu'un a dit que l'université de l'Île-du-Prince-Édouard n'était pas à la hauteur. Personnellement, je suis allé à St. Dunstan et cela a bien marché dans tout le Canada. Beaucoup de présidents de sociétés sont sortis. Je pense donc que c'est surtout la motivation personnelle qui forge un homme, et moins l'endroit où vous allez étudier.

Pour en revenir à ma première remarque, il semble que le fait qu'il y ait trop de chefs et pas assez d'Indiens soit un problème de la vie moderne. Il se trouve que je m'occupe de trois autres sociétés. Or, vous avez deux catégories de travailleurs, ceux qui sont trop spécialisés, c'est-à-dire qui ont trois diplômes mais qui ne peuvent faire que du travail intellectuel et rien de concret, et les travailleurs qui ne sont pas qualifiés mais pour lesquels il y a très peu d'emplois. J'ai l'impression que c'est un problème dans la région.

J'aimerais également aborder rapidement quatre autres sujets en ce qui concerne la situation provinciale. Le premier est celui des handicapés, qui sont lésés par rapport aux autres. En effet, on les relègue à l'arrière plan, même s'ils sont tout à

[Text]

willing to work, sometimes more than the average citizen. There seems to be a stigma attached to it too, where it has been proven in the past they can perform a job as well as anyone else, given the opportunity. I would like to see you in your submission mention that fact, that they are citizens. In the province here they are lumped under the Department of Social Services, which I am not too happy with because if you are disabled permanently it just says that you have got a bare existence for the rest of your life.

• 2215

The Women's Employment Training Corps spoke so I will not touch too much on that, the education level. No training directly led to apathy in the service and production sector. So cutting my five minutes short on that, I will just skip over that. You are making it hard.

The Chairman: They dealt with that pretty thoroughly.

Mr. MacEachern: They did. The only part they did not cover, and I will go into it, was a couple of the government grants which they had as a lead grant and which did take nine women and put them to work and they are now running on their own. So there are some government programs that do go.

Our short-term winter thing to create jobs, be it political or be it anything else, I do not know the reason behind it expect to get jobs. More thought should be given to the final end. Do not just get a guy in the woods for three months, pay him money and that is it; cut him off unemployment by giving him a job. I think you should work on something. If you had that as a byproduct in this age of wood-burning, fine. You put him there, you put a sawmill there and you keep the job going, not just a very temporary thing.

I found a great lack of co-operation with Manpower and social services on this Island. I am not the government, by the way, I am a private citizen, but the government hopes to put a wage incentive into practice at the next sitting. I would like to see it because it would give some people who are pretty well down and out a shot at getting back into the workforce.

I will also write you on single and separated parents because it was covered very well. The only final thing I will say is that I wonder if you as a committee are in favour of or aware of some national corporations that hire employees for the very minimum hours per week and then lay them off. You have probably run into that across Canada. I think it is kind of intolerable; it is almost slave labour to pay these people a minimum wage then cut them off and they never get any benefits. It is not part of your mandate, but it is a nickel's worth on that.

It has been very short and very brief. There are many more things I could say. We did cover this. We had almost, 300 to

[Translation]

fait sains mentalement et prêts à travailler, quelque fois même plus qu'un citoyen ordinaire. J'ai l'impression qu'il y a des préjugés. Or, il a été prouvé que les handicapés peuvent occuper un emploi comme n'importe qui d'autre, du moment qu'ils en ont la possibilité. Je voudrais donc que votre rapport mentionne le fait qu'il s'agit de citoyens à part entière. Dans notre province, on les met tous dans le même sac, dont est responsable le ministère des Services sociaux; cela ne me plaît pas du tout car, si vous êtes frappé d'une invalidité permanente, cela signifie que vous êtes condamné à une existence assez stérile pour le reste de votre vie.

Le *Women's Employment Training Corps* a parlé de niveau d'instruction tout à l'heure; pour être bref, je n'en parlerai donc pas. vous me rendez la vie difficile.

Le président: Ces dames en ont en effet longuement parlé.

M. MacEachern: Oui. La seule chose qu'elles ont omise c'est que, au début, elles ont reçu deux subventions du gouvernement qui leur ont permis de démarrer et d'embaucher neuf femmes. Maintenant, elles se débrouillent seules. Il y a donc des programmes du gouvernement qui marchent.

Nous avons eu un programme à court terme destiné à créer des emplois pendant l'hiver et, quelle qu'en soit la raison, politique ou autre, il a servi à créer des emplois. Toutefois, dans ce genre de programme, il faudrait également prévoir ce qui va se passer après. En effet, il ne suffit pas d'envoyer un type dans les bois pendant trois mois, de le payer et puis c'est tout. Il faudrait donc envisager quelque chose de plus stable. Par exemple, de nos jours, on brûle beaucoup de bois. Si vous lui trouvez un emploi dans ce secteur, très bien, mais construisez-y une scierie, afin que ce type puisse continuer à travailler, au lieu d'être là temporairement.

J'ai constaté que les services sociaux et les services de main-d'œuvre n'étaient pas très serviables, dans cette province. A propos, je ne fais pas partie du gouvernement, je suis un simple citoyen; toutefois, le gouvernement espère pouvoir faire adopter, à la prochaine session, des mesures d'encouragement au travail. J'espère que cela sera adopté car beaucoup seront alors incités à revenir sur le marché du travail.

Le problème des familles monoparentales a déjà été étudié en profondeur; je ne vous en parlerai donc pas maintenant, mais dans le document que je vous ferai parvenir. Pour terminer, j'aimerais simplement vous demander si vous approuvez le fait que certaines sociétés nationales embauchent des employés au salaire horaire minimum pour ensuite les congédier. Vous avez certainement constaté ce problème au cours de vos voyages. A mon avis, c'est intolérable. Il s'agit presque de considérer ces gens comme des esclaves puisqu'on les paye au salaire minimum et qu'on les licencie ensuite; ainsi, ils n'ont jamais droit à des indemnités de chômage. Je sais que cela ne fait pas partie de votre mandat, mais c'est pourtant une question très importante.

J'ai été très bref et il y a bien d'autres questions que j'aurais aimé aborder. Nous avons eu l'occasion d'étudier ce problème

[Texte]

400 pages of briefs which I have gone through on this situation. I am brief tonight out of respect to your time, not that it is not a serious issue because the way the labour force is in Canada right now there are more and more people who are recipients, and not just here. You can take Windsor, Ontario, you can take anywhere across the country, times are not well.

That is all I would like to say. Thank you for hearing me and I will be formulating a 20-page letter to you.

The Chairman: Fine. As I say, we have staff to analyse it and put it in the hopper with the other recommendations.

Mr. MacEachern: That is the hopper, not the shredder, right?

The Chairman: No, the hopper.

Mr. MacEachern: Thank you, sir.

The Chairman: Finally, we have Mr. Kevin Edgecombe.

Mr. Kevin Edgecombe (Private Citizen): I was interested in receiving a copy of the report.

The Chairman: Oh, fine, but we need your address. By the way, anybody who wants the report and/or the *Proceedings*, make sure you leave your address with Mr. Hardy who is at the back of the room with the president of the Students Union. If we have those addresses we will be glad to send you the report.

The meetings are now terminated in Prince Edward Island, but I want to assure you that if people want to send us their ideas and recommendations in writing we would be glad to have them. Thank you very much.

[Traduction]

au cours de notre enquête; nous avons reçu près de 400 pages de mémoires là-dessus et, si j'ai été bref ce soir, c'est par respect pour le peu de temps dont vous disposez, et non pas parce que je n'ai plus rien à dire sur un problème à mon avis très grave; en effet, à l'heure actuelle, le nombre de bénéficiaires augmente constamment, et pas seulement ici. Prenez Windsor, en Ontario, et partout ailleurs au pays: rien ne va plus.

C'est tout ce que je voulais vous dire. Je vous remercie de m'avoir écouté; je vous enverrai une lettre d'une vingtaine de pages.

Le président: Merci. Notre personnel l'analysera et la mettra dans le panier avec les autres recommandations.

M. MacEachern: Dans le panier, et pas au panier?

Le président: Non, dans le panier.

M. MacEachern: Merci.

Le président: Nous allons maintenant entendre M. Kevin Edgecombe.

M. Kevin Edgecombe (simple citoyen): J'aimerais recevoir un exemplaire de votre rapport.

Le président: Volontiers, mais il nous faut votre adresse. A propos, ceux qui désirent recevoir un exemplaire du rapport et des délibérations sont priés de laisser leur adresse à M. Hardy, qui se trouve au fond de la salle avec le président du syndicat des étudiants.

Nos réunions à l'Île-du-Prince-Édouard sont maintenant terminées, mais j'aimerais rappeler à ceux qui le désirent de nous envoyer leurs opinions et leurs recommandations par écrit. Merci.

Ms. Heather Orford, Field Worker;

Mr. Vernon Richards, Acting Executive Director, Prince Edward Island Council of the Disabled.

From the Prince Edward Island Building and Construction Trades Council:

Mr. Philip Flemming, President;

Mr. George McInnis, Vice-President;

Mr. Philip Brown, President, University of Prince Edward Island Student Union;

Mr. Don MacEachern, Commissioner, Provincial Commission of Enquiry on Welfare.

M^{me} Heather Orford, itinérante;

M. Vernon Richards, directeur exécutif suppléant, Prince Edward Island Council of the Disabled.

Du Prince Edward Island Building and Construction Trades Council:

M. Philip Flemming, président;

M. George McInnis, vice-président;

M. Philip Brown, président, University of Prince Edward Island Student Union;

M. Don MacEachern, commissaire, Commission provinciale d'enquête sur le bien-être.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à*
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Afternoon Sitting:

Mr. Frank Moran, Mayor of the City of Charlottetown;
Mr. Donald Glendenning, President of Holland College;
Mr. Francis Reid, General Manager, Construction Association of Prince Edward Island.

From the Native Council of Prince Edward Island:

Ms. Shirley St. Onge, Vice-President;
Mr. Michael Read, Outreach Co-ordinator;
Mr. Gary Webster, Assistant Professor and Chairperson,
Department of Political Science, University of Prince
Edward Island.
Mr. James M. MacLeod;
Mr. Joseph McAskil;
Mr. Wendel Munn.

Evening Sitting:

Dr. Peter Meincke, President, University of Prince Edward
Island.

From the Women's Employment Development Program:

Ms. Dorothy Morris Dibblee, Co-ordinator;

(Continued on the previous page)

Séance de l'après-midi:

M. Frank Moran, maire de la ville de Charlottetown;
M. Donald Glendenning, président du Holland College;
M. Francis Reid, directeur général, Construction Association of Prince Edward Island.

Du Conseil des autochtones de l'Île-du-Prince-Édouard:

M^{me} Shirley St. Onge, vice-président;
M. Michael Read, coordonnateur extérieur;
M. Gary Webster, professeur adjoint et président, Département des sciences politiques, Université de l'Île-du-Prince-Édouard;
M. James M. MacLeod;
M. Joseph McAskil;
M. Wendel Munn.

Séance du soir:

M. Peter Meincke, président, Université de l'Île-du-Prince-Édouard.

Du Programme de création d'emploi pour les femmes:

M^{me} Dorothy Morris Dibblee, coordonnatrice;

(Suite à la page précédente)

XC2
-80E552

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Tuesday, September 23, 1980

Chairman: The Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 2

Le mardi 23 septembre 1980

Président: L'hon. Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee B of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

The Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

L'ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



DEPOSITORY LIBRARY

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Hon. Warren Allmand
Messrs.

Lonsdale

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Messieurs

Orlikow—(3)

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, SEPTEMBER 23, 1980
(3)

[Text]

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Halifax, Nova Scotia, at 4:28 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale and Orlikow.

In Attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: Mr. J. F. Ingram, Executive Director, Nova Scotia Association of Health Organizations. Mr. John Yates, Nova Scotia Nurses' Union. Ms. Jane Bagnall, Employment Counsellor, Metro Area Community Service Board for the Deaf. Mr. Ron Stratford, Community Services Supervisor, Dartmouth Department of Social Services. *From the Registered Nurses' Association of Nova Scotia:* Mrs. Patricia Fraser, President, Mrs. John Milk, Executive Director, Mrs. Margaret Bentley, Employment Relations Officer.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:14 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING
(4)

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Halifax, Nova Scotia, at 7:58 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale and Orlikow.

In Attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: Mr. J. McTaggart, Executive Director, Nova Scotia Government Employee's Union. *From the Halifax Board of Trade Military Affairs Committee:* Mr. Ray Bowditch, President, Mr. Dave Platt, Committee member. *From the Social Planning and Development Division, Social Planning Department, City of Halifax:* Mr. Ian Johnson, Social Development Worker; Mr. Harold Crowell, Social Planner; Mr. Robert Butler, Executive Director, Nova Scotia Family and Child Welfare Association. *From Coalition Supportive Services:* Mr. Ian Johnson, Chairman of the Board; Mr. Ron Dempsey, Board member. Dr. L. G. Jaeger, Special Assistant to the President, Technical University of Nova Scotia. Ms. Judy Pelletier, Chairperson, Atlantic Conference on Learning Disabilities. Ms. Janet Carney, Mr. Kevin Reilly.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 23 SEPTEMBRE 1980
(3)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 16 h 28, à Halifax, (Nouvelle-Écosse), sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand, Lonsdale et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: Séance de l'après-midi; M. J. F. Ingram, directeur exécutif, Nova Scotia Association of Health Organization. M. John Yates, Nova Scotia Nurses' Union. M^{me} Jane Bagnall, conseiller de l'emploi, Metro Area Community Service Board for the deaf. M. Ron Stratford, surveillant, services communautaires, Dartmouth Department of Social Services. *De la Registered Nurses' Association of Nova Scotia:* M^{me} Patricia Fraser, présidente, M^{me} John Milk, directeur, M^{me} Margaret Bentley, agent des relations de travail.

Le Comité reprend ses séances, conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18 h 14, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

SÉANCE DU SOIR
(4)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi des années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 58, à Halifax (Nouvelle-Écosse), sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand, Lonsdale et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: M. J. McTaggart, directeur exécutif, Nova Scotia Government Employee's Union. *Du Halifax Board of Trade Military Affairs Committee:* M. Ray Bowditch, président, M. Dave Platt, membre du Comité. *De la Social Planning and Development Division, Social Planning Department, ville de Halifax:* M. Jan Johnson, travailleur social; M. Harold Crowell, planificateur; M. Robert Butler, directeur social exécutif, Nova Scotia Family and Child Welfare Association. *Des Coalition Supportive Services:* M. Ian Johnson, président du conseil d'administration; M. Ron Dempsey, membre du conseil. M. L. G. Jaeger, adjoint spécial du président, Technical University of Nova Scotia. M^{me} Judy Pelletier, présidente, Atlantic Conference on Learning Disabilities. M^{me} Janet Carney, M. Kevin Reilly.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See *Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s*).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, a document entitled—*BUILDING FOR OUR FUTURE: Basic Training for Skill Development and Vocational Training in Nova Scotia*—submitted by Mr. McTaggart was appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See *Appendix "EMPLB-1"*).

Questioning of the witnesses resumed.

At 10:30 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 4:00 o'clock p.m. on Wednesday, September 24, 1980.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, un document intitulé—*Construisons notre avenir: Cours préparatoires à la formation professionnelle en Nouvelle-Écosse*—soumis par M. McTaggart, est joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir *Appendice «EMPLB-1»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 22 h 30, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'au mercredi 24 septembre 1980, à 16 heures.

Le greffier du Sous-comité

Charles Bellemare

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, September 23, 1980

• 1630

[Texte]

The Chairman: Ladies and gentlemen, I intend to start the meeting even though most of the witnesses are not here. Some of them are here. If they all come back, we are going to be in one terrible rush. So I think I will start anyway.

First of all, I want to apologize for the long delay and the inconvenience to many of you. The meeting was supposed to start at 2:30, but we were delayed in the Charlottetown Airport for five and a half hours due to fog in Halifax. Consequently we had to postpone the meetings until 4:00. We have 15 witnesses who have given us notice of their intention to be here, 7 this afternoon and 8 this evening. We tried to call all those who were to be here this afternoon to tell them to come back at 4:00. I do not know if all of them got the message or not. However, we will start, and as I say, they may come in one by one. I hope they do not all come this evening.

I also want to apologize for this format. This is an oversight. I do not usually like to have us as a parliamentary committee up on one level and the witnesses who come to see us down on another level. That was completely unplanned and that is the way it has been arranged.

I just want to say a word about our mandate. In a nutshell, we have been asked by the Parliament of Canada to look into the imbalances which exist on the one hand between high levels of unemployment and on the other hand developing and serious shortages in the skilled trades and professions. In other words, we have a situation where a lot of people are looking for work, and we have on the other hand employers who say they cannot find the skilled workers to fill the jobs they have open. This means those who are out of work either are not trained at all or they are trained in the wrong things for today's market-place.

The witnesses who appear before us may appear with a brief or without a brief. They may either read their brief, if it is less than 15 minutes, or they may comment on their brief. In any case, the brief can be left with us and will be fully analyzed by our research staff and the committee and the recommendations will go into the considerations of the committee when it draws up its report. Some of the witnesses may have no brief and may talk merely from notes. There may be others who were not able to prepare a brief or remarks for the meeting, but they may send us their suggestions and recommendations by letter at a later date, until December 15, and we will be pleased to receive them.

You may speak in English or in French. We have simultaneous translation.

You may also give your name to one of our staff, this lady over on the right, or an other member of our staff, if you wish to be put on our mailing list to receive a copy of our report when it is published and also to receive copies of the *Proceedings* of the meeting, the Hansard reports of these meetings: the one today and all the ones that will follow and the ones that preceded. They can be sent to you by mail if you wish.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 23 septembre 1980

[Traduction]

Le président: Mesdames, messieurs, je vais ouvrir la séance, même si la plupart des témoins ne sont pas encore arrivés. Certains sont déjà là. S'ils viennent tous, nous serons passablement bousculés. Il vaut donc mieux commencer tout de suite.

Tout d'abord, je vous demande de nous excuser pour ce long retard et les ennuis qu'il vous a causés. La séance devait commencer à 2 h 30, mais nous avons été retardés pendant cinq heures et demie à l'aéroport de Charlottetown à cause du brouillard à Halifax. Il a donc fallu remettre les séances à 4 heures. Nous attendons 15 témoins qui nous ont fait connaître leur intention de se présenter, 7 cet après-midi et 8 ce soir. Nous avons essayé d'appeler ceux qui devaient se présenter cet après-midi pour leur dire de venir à 4 heures. J'ignore s'ils ont tous reçu notre message. Commençons donc et ils arriveront peut-être à tour de rôle. J'espère qu'ils n'arriveront pas tous ce soir.

Vous voudrez bien excuser également la disposition de la salle. C'est un détail qui nous a échappé. Je n'aime pas voir les parlementaires trônant à un niveau plus élevé que les témoins. Ce n'était pas dans nos plans; la salle était ainsi organisée.

Un mot de notre mandat. En bref, le Parlement du Canada nous a demandé d'examiner les déséquilibres entre les hauts niveaux de chômage d'un côté et les graves pénuries de main-d'œuvre technique et professionnelle de l'autre. Autrement dit, beaucoup de gens cherchent de l'emploi tandis que par ailleurs des employeurs se plaignent de ne pouvoir trouver des travailleurs qualifiés pour occuper leurs emplois. Cela signifie que les sans-emploi ne sont pas formés du tout ou ont appris des métiers qui ne répondent plus aux besoins du marché.

Certains témoins nous présenteront un mémoire, d'autres n'en présenteront pas. Certains liront leur mémoire, s'il prend moins de 15 minutes, d'autres nous en feront un résumé. Dans tous les cas, les mémoires seront déposés et analysés à fond par notre personnel de recherche et par le comité. Ensuite, le comité tiendra compte de toutes les recommandations au moment de rédiger son rapport. Certains témoins n'auront pas de mémoire et improviseront une présentation à partir de notes. Dans d'autres cas, certains n'auront pas eu le temps de rédiger un mémoire avant notre séance, mais nous enverront ensuite leurs propositions et recommandations. Ils ont jusqu'au 15 décembre et nous serons heureux de les recevoir.

On peut parler en anglais ou en français, nous avons la traduction simultanée.

Vous pouvez également donner votre nom à un membre du personnel, par exemple à cette dame qui est à droite, ou à tout autre membre du personnel, si vous voulez ensuite recevoir un exemplaire de notre rapport ainsi que les délibérations de notre réunion, c'est-à-dire le compte rendu de nos réunions. Je parle de la séance d'aujourd'hui, de celles qui la suivront et de celles

[Text]

By the way, we have been asked to report by the end of December. We may not be able to make that date, but if we do not, we will certainly report, in my opinion, before March, 1981. We expect to have a very action-oriented report written in simple language so everybody can understand, not an academic treatise. It would be a kind of report which we hope would recommend, if necessary, changes in our manpower laws, manpower policies, and administration, to meet the needs as we see them.

• 1635

So I will call on the witnesses that are here and we will proceed until approximately six o'clock. I would ask the witnesses to limit themselves to 15 minutes each. Of course, if the others do not show up, we will have more time—maybe they all left and went home—but if they do all show up, that is the kind of time frame that we are under.

I will call to the table first Mr. J. F. Ingram, the executive director of the Nova Scotia Association of Health Organizations.

I also want to introduce the members of the task force. On my immediate right is David Orlikow, member of Parliament for Winnipeg North and the chief critic for the NDP on manpower policies. On my left here is Bruce Lonsdale, member of Parliament from Timiskaming in Northern Ontario. I am the Chairman, Warren Allmand, and I am from Montreal, Notre-Dame-de-Grâce.

We also have with us on my extreme left, Jean-Aimé Guertin, who is our research assistant, and on the far right, Murray Hardie, the executive director of the task force; and the Clerk of the Committee, Charles Bellemare, who was sitting here and will be returning to the table.

So, if you wish to proceed, Mr. Ingram, we would be pleased to hear you.

Mr. Jack F. Ingram (Executive Director, Nova Scotia Association of Health Organizations): Mr. Chairman, our association is the organization that represents health facilities in the province of Nova Scotia. We are made up, on a voluntary basis, of all the hospitals, mental health clinics, psychiatric hospitals, rehab clinics and a number of nursing homes and homes for special care.

This submission to the task force reflects the collective concerns of our association members in respect to employment opportunities in the '80s and our forecasted needs in this industry.

We are certain that members of the task force are aware that in the '80s and up until the next century, the Canadian population age distribution will continue to shift, so that the older age group in the population will be the predominant group in the total population as opposed to the relatively young average age of our population today. Federal studies clearly have shown and identified the pressures that can be created in the health industry as a result of this aging group.

From the hospitals' point of view, they will be among the first to be faced with the pressures of continuing to deliver a

[Translation]

qui l'ont précédée. Si vous le désirez, vous pouvez recevoir ces comptes rendus.

On nous a demandé de présenter notre rapport avant la fin de décembre. Nous n'arriverons peut-être pas à temps, mais il est certain, à mon avis, que notre rapport sera déposé avant mars 1981. Nous comptons présenter un rapport centré sur l'action, écrit dans un langage simple que tout le monde peut comprendre, et non un traité savant. Nous espérons que ce rapport pourra recommander les changements jugés nécessaires à notre législation de main-d'œuvre, à nos politiques de main-d'œuvre et à l'administration, de manière à répondre aux besoins que nous aurons identifiés.

J'inviterai donc à prendre la parole les témoins qui sont ici et nous siégerons jusqu'à environ six heures. Je demande à chaque témoin de ne pas prendre plus de 15 minutes. Mais si les autres ne se présentent pas, nous aurons plus de temps. Peut-être sont-ils rentrés chez eux, mais s'ils se présentent, il faudra leur consacrer le temps nécessaire.

J'invite donc tout d'abord M. J. F. Ingram, directeur exécutif de l'Association des organisations de santé pour la Nouvelle-Écosse.

Je voudrais également présenter les membres du comité spécial. À ma droite, M. David Orlikow, député de Winnipeg-Nord et principal critique de NPD en matière de politique de main-d'œuvre. À ma gauche, M. Bruce Lonsdale, député de Timiskaming, dans le Nord-Ontario. Je suis le président. Je me nomme Warren Allmand et je suis député de Notre-Dame-de-Grâce, à Montréal.

À l'extrême gauche, M. Jean-Aimé Guertin, notre adjoint de recherche et à l'extrême droite, M. Murray Hardie, directeur exécutif du comité spécial. Il y a aussi le greffier du comité, M. Charles Bellemare, qui était assis là et qui va retourner à la table.

Si vous voulez commencer, Monsieur Ingram, nous serons heureux de vous entendre.

M. Jack F. Ingram (directeur exécutif, Association des organisations de santé pour la Nouvelle-Écosse): Monsieur le président, notre association est l'organisation qui représente les services de santé dans la Nouvelle-Écosse. Nous regroupons, à titre volontaire, tous les hôpitaux, les cliniques de santé mentale, les hôpitaux psychiatriques, les cliniques de réadaptation et beaucoup de foyers de convalescence ou de soins spéciaux.

Le mémoire que nous présentons à votre comité reflète les préoccupations des membres de notre association au sujet des possibilités d'emploi dans les années 80 ainsi que notre prévision des besoins dans notre industrie.

Les membres de votre équipe de travail savent, nous en sommes certains, qu'à partir des années 80 et jusqu'à la fin du siècle, la répartition de la population canadienne selon l'âge continuera à se modifier, de sorte qu'à la fin, le groupe des personnes âgées sera le plus nombreux dans la population globale, comparativement à l'âge moyen relativement jeune de notre population aujourd'hui. Des études fédérales ont clairement démontré et identifié les pressions que ce vieillissement de la population peut créer sur l'industrie des soins de la santé.

Les hôpitaux seront parmi les premiers à faire face au besoin pressant de continuer à fournir des soins de santé de

[Texte]

high standard of health care to meet this demand. We do not want to give the task force the impression that this forecasted increase in demand for services is the only anticipated growth that we expect but it is very likely the most significant one. We also anticipate that as medical science progresses, there will be more pressures for services being placed in hospitals from other than age groups as well.

We recognize that our most single, most important resource is our staff. They are the primary deliverers in the health care system. With this anticipated growth in the level of our hospital activities, it follows that staff have to be trained or recruited to fill the jobs that are bound to be created. In general, we forecast an accelerated demand for skilled staff in most areas of the health industry to meet the challenge of the '80s and even beyond this. We forecast a good outlook for employment opportunities but are deeply concerned about the availability of qualified individuals to fill the needs.

Our most pressing problem as far as staffing is concerned is a continuing shortage of nurses throughout most areas of the province. There are seven schools of nursing in Nova Scotia and two degree-granting institutions. The graduates of these schools and institutions have been recruited by our member hospitals in competition with other employers outside the province.

Hospitals have been experiencing turnover of staff to relocate in central and western Canada where compensation far exceeds what is being paid in the Atlantic provinces. This shortage of nurses even exists in those provinces of Canada where the rates of pay are superior to ours, which accentuates for the task force our problem in this regard.

It is interesting to note that Justice Hall, in his health review, recommends that nurses be given more health care-related responsibilities that will create a further drain on this job category. We experience our traditional withdrawal from the workforce by a number of our nursing staff so that they may raise families. We do not feel that this is something that we can control but we hope, however, that these nurses would eventually come back into the workforce.

• 1640

Another area of concern now and one that will reach serious proportions in the eighties is the need for biomedical engineers and medical technologists. The advancement of medical techniques and the development of electronic technology will cause these specialty positions to be in greater demand in the next ten years. A biomedical engineer is a graduate at a master's level from a university in electrical engineering with a background in psychology, physiology and anatomy, while the technologist is an electronics graduate with anatomy and physiology training. One hospital in Halifax as an example has been attempting to fill a vacancy for five months, and another for more than a year with a minimal response across the country, mostly from applicants who are not qualified.

[Traduction]

grande qualité pour répondre à cette demande. Sans vouloir donner à votre comité l'impression que cette augmentation prévue de la demande de services est l'unique augmentation à prévoir, nous dirons que c'est très probablement la plus importante. Nous prévoyons en outre qu'avec les progrès de la science médicale, les demandes de services exigés des hôpitaux viendront également d'autres groupes d'âge.

Nous reconnaissons que notre ressource la plus importante, c'est notre personnel. Nos employés sont les premiers pourvoyeurs de soins de santé. Vu la croissance prévue de l'activité hospitalière, il faudra former ou recruter du personnel pour remplir les emplois qui, à n'en pas douter, seront créés. Nous prévoyons donc une demande accélérée de personnel qualifié dans presque tous les domaines de l'industrie des soins de santé pour relever le défi des années 80 et des décennies suivantes. Les possibilités d'emploi dans ce domaine s'annoncent prometteuses, mais nous avons bien peur de ne pouvoir trouver le personnel qualifié pour répondre à ces besoins.

Pour ce qui est du personnel, notre problème le plus pressant est une pénurie permanente d'infirmières dans presque toutes les régions de la province. Nous avons sept écoles de soins infirmiers en Nouvelle-Écosse et deux établissements délivrent des diplômes. Pour le recrutement des diplômés de ces écoles et établissements, nos hôpitaux doivent concurrencer les employeurs de l'extérieur de la province.

Nos hôpitaux perdent des employés qui veulent déménager dans le centre et dans l'ouest du Canada où la rémunération dépasse de loin ce qui est payé dans les provinces de l'Atlantique. Cette pénurie d'infirmières existe même dans les provinces canadiennes où les taux de traitement sont supérieurs aux nôtres, ce qui vous donnera une bonne idée de notre problème à cet égard.

Il est intéressant de noter ici que M. le juge Hall, dans son examen des soins de santé, recommande que de nouvelles responsabilités, dans le domaine des soins de santé, soient confiées à des infirmières, ce qui attirera un des membres de cette catégorie professionnelle. Un certain nombre d'infirmières se retirent du marché du travail pour élever leur famille. Nous n'y pouvons rien, évidemment, mais nous espérons qu'avec le temps, ces infirmières reviendront sur le marché du travail.

Un autre domaine qui nous préoccupe maintenant et qui atteindra des proportions graves dans les années 80, c'est notre besoin d'ingénieurs biomédicaux et de technologistes médicaux. Le progrès des techniques médicales et le développement de la technologie électronique créeront une forte demande de ces spécialités d'ici 10 ans. Un ingénieur biomédical est un diplômé qui détient une maîtrise en génie électrique et qui a une formation en psychologie, en physiologie et en anatomie, tandis que le technologue est un diplômé en électronique qui a une formation en anatomie et en physiologie. Un hôpital d'Halifax, par exemple, cherche à pourvoir un poste depuis cinq mois et un autre, depuis plus d'un an. Il n'a reçu que peu de réponses, la plupart venant de candidats non qualifiés.

[Text]

Occupational therapists and physiotherapists have been difficult areas of staffing with indications that the situation will worsen in the eighties. One hospital in Halifax was successful in recruiting an occupational therapist from Michigan and another one from Scotland. This hospital advertised extensively in Canada but, because of the shortage, was forced to seek candidates from outside the country.

In the preceding few paragraphs we have attempted to point out to the task force some areas of staffing concerns that we are now experiencing and that in the future will deteriorate.

The association would like to make the following two recommendations:

1.—that the task force establish as a priority that provincial governments who fund a major portion of education be requested to review of their educational priorities in an effort to ensure that our education system be kept in line with the demands of the marketplace;

2.—that, if at all possible, additional resources be directed to the health industry in order to assist it to correct where it can the shortages referred to above.

Mr. Chairman, that concludes the written presentation but, if any of the Committee have any questions, I would be pleased to try to handle them for you.

The Chairman: Thank you very much. That brief was very much to the point and covered the territory that we are interested in and does leave us some time to ask you questions. Could you please tell me whether or not Nova Scotia is co-operating with the other maritime provinces and with Newfoundland in the training of paramedical and medical personnel? For example, I understand as far as medical schools are concerned, so many places are left for people from Prince Edward Island and so on. Does this co-operative arrangement also apply to the training of nurses or other paramedical or medical personnel?

Mr. Ingram: Not to any degree at all.

The Chairman: I see. Then in Nova Scotia each year do the seven nursing schools graduate enough people who, if they stayed here, could fill the needs that province? Or do they graduate more than they need? Less than they need?

Mr. Ingram: I think they graduate as many as the marketplace would seem to need. However, when the two-year program ends, I think the need has expanded. I think you find more often in doctors' offices today that the doctor's receptionist of "Girl Friday" is possibly an R.N. whereas, years ago, she was not. I think there is a lot of change there.

I think that possibly a lot of nurses coming into the work force are more interested in working in something other than in the hospital industry, where you have to do shift work seven days a week, etc. There is another factor that we are taking into account. I do believe that the schools eventually may be required to alter their graduation time because there are peaks and valleys as to needs and it seems that during the summer the need is greatest for nursing staff. I guess nurses want an extended vacation in the summer or something like that. In

[Translation]

Les ergothérapeutes et les physiothérapeutes sont très difficiles à trouver et tout porte à croire que la situation empirera dans les années 80. Un hôpital d'Halifax a réussi à recruter un ergothérapeute au Michigan et un autre en Écosse. Cet hôpital avait tout d'abord annoncé ses postes partout au Canada, mais comme il n'y avait pas de candidat, il a dû chercher à l'étranger.

Nous avons jusqu'ici essayé de vous signaler certains domaines où il est difficile de recruter et qui, à notre avis, pourraient encore se détériorer à l'avenir.

Notre association voudrait vous présenter les deux recommandations suivantes:

1. Que votre comité spécial établisse comme priorité que les gouvernements provinciaux, qui financent le plus gros de l'éducation, soient invités à réviser leurs priorités en matière d'éducation afin d'assurer que notre système d'éducation soit aligné sur les besoins du marché du travail;

2. Que dans la mesure du possible, de nouvelles ressources soient affectées à l'industrie des soins de santé afin d'aider à corriger les pénuries dont nous avons parlé.

Monsieur le président, cela termine la lecture de notre mémoire, mais si des membres du comité ont des questions à poser, je ferai de mon mieux pour y répondre.

Le président: Merci. Ce mémoire portait très précisément sur les questions qui nous intéressent et nous avons encore le temps de poser des questions. Pouvez-vous me dire si la Nouvelle-Écosse collabore avec les autres provinces maritimes et avec Terre-Neuve en vue de la formation de personnels paramédicaux et médicaux? On me dit, par exemple, que dans les écoles de médecine, un certain nombre de places sont réservées à des étudiants de l'Île-du-Prince-Édouard, et ainsi de suite. La même sorte d'entente s'applique-t-elle à la formation des infirmières et des autres personnels médicaux ou paramédicaux?

M. Ingram: Non, pas du tout.

Le président: Je vois. Les sept écoles d'infirmières de la Nouvelle-Écosse délivrent-elles chaque année assez de diplômés pour que, si les diplômés s'établissaient dans la province, ils répondraient à tous les besoins de la province? Le nombre des diplômés dépasse-t-il les besoins? Est-il inférieur?

M. Ingram: Le nombre des diplômés répondrait aux besoins prévus du marché. Mais, à la fin du programme de deux ans, le besoin a gonflé. De nos jours, il n'est pas rare de voir une infirmière agir comme réceptionniste chez un médecin, ce qui ne se voyait pas il y a quelques années. La situation a bien changé.

Un bon nombre des infirmières qui retournent à la population active cherchent du travail ailleurs que dans un hôpital où il faut travailler par poste sept jours par semaine. Il y a aussi un autre facteur. Peut-être les écoles seront-elles invitées à déplacer l'époque de la remise des diplômes, parce que dans cette profession, il y a des hauts et des bas, et il semble que le besoin de personnel infirmier soit à son plus fort pendant l'été. J'imagine que les infirmières veulent prendre de longues vacances pendant l'été. Dans la plupart des cas, ce sont des

[Texte]

most cases they are mothers also. So I think perhaps if we change the graduating time for the schools we presently have, we may improve the situation over the summer although I do not think that will improve it altogether. Additionally, I think that basically the amount of dollars being put into the hospitals that have nursing schools is quite limited.

The Chairman: These other professions that you referred to—biomedical engineers, medical technologists, occupational physiotherapists—how many institutions in Nova Scotia would you have for trainees? Are they all trained in the university, or are some trained in the vocational schools or in the community colleges?

• 1645

Mr. Ingram: Most of these people are trained in the university, with the exception of the medical technologists. The medical technologist is usually a graduate from the Institute of Technology in the Halifax area or from the Cape Breton College in Cape Breton. They take their electronic training and then they go to university with two courses in physiology and anatomy. We have been attempting within our association to develop a pool service of this particular skill, they are so highly in demand, and we have made an arrangement with Manpower to bring in an individual who has the electronic training and train him specifically in medical technology. But it is something that is not actually taught in any of the schools in Nova Scotia.

The Chairman: I just have one final question: Are the shortages that you referred to present in Halifax, or are they only present outside of Halifax in the smaller cities, New Glasgow, Cape Breton, the other parts of the province?

Mr. Ingram: I think basically they are province-wide.

The Chairman: Then the shortages exist not only outside of Halifax but also within . . .

Mr. Ingram: But within Halifax also, definitely.

The Chairman: David, do you have some questions?

Mr. Orlikow: Yes, I do.

It is now believed in many quarters that much of the work done by doctors could be done by nurses with much less experience. In a similar way, a good deal of work done by nurses in hospitals could probably be done by licensed practical nurses and nurses' aides, and so on. How much effort has been made to train to do part of the work in hospitals, which has traditionally been done by hospitals, people who are less qualified but could be trained to do specific . . .

Mr. Ingram: I think there has been a fair bit of that. Some of the routines done by nurses in the past I think have been filtered down to less skilled people. As far as going from the doctor to the nurse is concerned, this is a little more complex. Although Justice Hall, as I mentioned, recommends that some of these things be done in the nursing area, I am not sure of the implications as to how it can be done. But I think this would conceivably be an answer.

[Traduction]

mères de famille. Donc, en changeant l'époque de la collation des grades, on pourrait améliorer la situation pendant l'été, mais ce ne serait pas une amélioration permanente. En outre, les subventions accordées aux hôpitaux qui ont des écoles d'infirmières sont plutôt restreintes.

Le président: Vous avez mentionné d'autres professions, les ingénieurs biomédicaux, les technologues médicaux, les ergothérapeutes, les physiothérapeutes. Combien y a-t-il d'établissements de formation en Nouvelle-Écosse? Et ces spécialistes sont-ils formés à l'université, dans les écoles professionnelles ou dans les collèges communautaires?

M. Ingram: La plupart de ces spécialistes sont formés à l'université, à l'exception des technologues médicaux qui viennent de l'Institut de technologie, pour la région d'Halifax, et du Collège du Cap-Breton, pour l'Île du Cap-Breton. Ils étudient l'électronique et vont ensuite à l'université suivre deux cours en physiologie et en anatomie. Notre association a essayé de mettre au point un service commun de ces spécialistes qui sont très recherchés. Nous nous sommes entendus avec le Centre de main-d'œuvre afin de recruter des diplômés en électronique et de leur faire étudier la technologie médicale, mais cela n'est enseigné dans aucune école en Nouvelle-Écosse.

Le président: Une dernière question. Les pénuries dont vous avez parlé se font-elles sentir à Halifax ou seulement à l'extérieur d'Halifax, dans les moins grandes villes comme New Glasgow, au Cap-Breton et dans les autres parties de la province?

M. Ingram: La pénurie est ressentie dans toute la province.

Le président: Ce n'est pas seulement à l'extérieur d'Halifax, mais aussi dans la ville.

M. Ingram: Oui, à Halifax même certainement.

Le président: David, vous avez d'autres questions?

M. Orlikow: Oui.

Dans bien des milieux, on croit qu'une bonne partie du travail accompli par des médecins pourrait être confiée à des infirmiers ayant beaucoup moins d'expérience. De même, une bonne partie du travail exécuté par des infirmiers dans les hôpitaux pourrait probablement être confiée à des aides infirmiers ou à des infirmiers de soins pratiques. Dans quelle mesure s'est-on efforcé de former ailleurs que dans les hôpitaux les gens dont ces établissements ont besoin, des personnels moins qualifiés qui pourraient apprendre . . .

M. Ingram: Beaucoup de cela s'est réalisé. Un bon nombre des travaux de routine jadis confiés à des infirmières sont maintenant exécutés par des personnes moins qualifiées. Mais pour ce qui est de confier à des infirmiers les fonctions du médecin, c'est un peu plus complexe. Même si le juge Hall, comme je l'ai dit, recommande de confier certaines de ces fonctions à des infirmiers, je ne suis pas certain de la façon dont ils pourraient procéder. Mais j'imagine que cette façon de voir les choses résoudrait en partie notre problème.

[Text]

Mr. Orlikow: Has there been an intensive study to see how the work in hospitals can be reallocated so that we can use the skilled people that we have, the nurses, et cetera, in the most efficient way?

Mr. Ingram: Not recently, to my knowledge.

Mr. Orlikow: You have mentioned the fact that some of the nurses—and this is true in many other fields—are out of the workforce for a considerable time because they have children, particularly young children. In Winnipeg they have a day-care centre where employees of the hospital, including nurses, can leave their young children, and in that way they can get back to work faster. Has anything been done along that line in Halifax or in any of the other cities?

Mr. Ingram: I feel I am at the negotiating table right now, because the nurses' union is sitting back there and I think that is one of their demands at one bargaining table.

Nothing very much has been done in that area. It is possible that that would improve it, to a very minimal degree. I think what we are basically talking about, though, here is a very significant shortage. Each year we run into the same situation. I have been following a story in Ontario, as a matter of fact, where, as a result of funds or shortage of a particular specialty, a number of beds will be closed over a period of time in hospitals. This has been rather traditional, but every time it does happen I am sure the public gets quite concerned about it because they are concerned as to whether or not when they get sick they are going to get the treatment they require.

Once the public sees that a number of beds are being closed, it usually creates quite a stir. To a great degree the beds are closed in our hospitals as a result of a shortage of skilled staff, because at that particular time of the year many of the people leave their employment to spend time with their families. They work for eight or nine months, are the second wage earner in some cases, and they do not have that much time with their children so the summer is the time they would like to be with them. The only answer to that at that particular time, if there is a shortage of individuals to fill jobs, is to cut back on the workload and delay elective procedures, et cetera. But I do not believe that we could really say that there has been any concentrated effort to set up daycare centres in hospitals in order to accommodate the families of nursing staff or any other skilled staff.

• 1650

Mr. Orlikow: I was not thinking of your accommodating them to do them a favour. I was thinking of your providing the facilities so some of them who would like to work would be able to work because they would not have to stay home with their very young children.

Mr. Ingram: Yes.

Mr. Orlikow: The last question I want to ask you is on this. You mentioned the shortage of highly skilled medical technologists. Have you had serious discussions with the university or the community colleges to get them to offer those kinds of courses so you could train your own? Have you discussed with the province or with the federal department of employment the

[Translation]

M. Orlikow: A-t-on fait de longues études pour voir comment le travail, dans les hôpitaux, pourrait être réorganisé de façon à utiliser les personnels qualifiés tels les infirmiers de la façon la plus efficace?

M. Ingram: Pas récemment, à ma connaissance.

M. Orlikow: Vous avez dit que certaines infirmières—on peut en dire autant de bien d'autres professions—se retirent de la population active pendant un temps assez long parce qu'elles ont des enfants, surtout de jeunes enfants. A Winnipeg, il y a une garderie où les employés de l'hôpital, y compris les infirmières, peuvent laisser les jeunes enfants, afin de retourner plus tôt sur le marché du travail. Y a-t-il de telles garderies à Halifax ou dans les autres villes?

M. Ingram: Je me sens comme si j'étais à une table de négociations, car le syndicat des infirmières est présent ici, et c'est justement l'une des demandes en voie de négociation.

Il ne s'est pas fait grand-chose dans ce domaine. Cela pourrait améliorer la situation dans une faible mesure. Mais n'oublions pas que nous parlons ici d'une très grave pénurie. Chaque année, c'est la même situation. Dans une série d'articles, j'ai lu qu'en Ontario, à cause d'une pénurie dans une certaine spécialité, un certain nombre de lits sont fermés pendant un certain temps dans les hôpitaux. Cela n'est pas tout à fait nouveau, mais chaque fois que la chose arrive, les gens sont inquiets parce qu'ils se demandent ce qui leur arrivera s'ils tombent malades.

Quand le public apprend qu'un certain nombre de lits seront fermés, il y a d'habitude une forte réaction. Dans une large mesure, nos hôpitaux doivent supprimer un certain nombre de lits chaque année parce qu'à cette époque, beaucoup de travailleuses qualifiées veulent quitter leur emploi pour s'occuper de leur famille. Elles travaillent huit ou neuf mois, sont souvent le deuxième gagne-pain de la famille et ne peuvent passer beaucoup de temps avec les enfants. Elles prennent donc l'été pour s'occuper d'eux. Pour faire face à cette pénurie, si on ne trouve aucun candidat pour remplir les emplois, il faut diminuer la charge de travail et retarder les cas non urgents, et ainsi de suite. Mais nous ne pourrions vraiment pas dire qu'il s'est fait un très grand effort pour établir des garderies dans les hôpitaux afin d'accueillir les familles des infirmières ou des autres travailleurs qualifiés.

M. Orlikow: Je ne parle pas de les accueillir pour leur faire une faveur. Je pense à la façon de fournir un service afin que ceux qui désirent retourner travailler puissent le faire parce qu'ils n'ont pas à rester à la maison avec de très jeunes enfants.

M. Ingram: Je comprends.

M. Orlikow: Voici ma dernière question. Vous avez parlé d'une pénurie de technologues médicaux très qualifiés. Avez-vous eu des discussions très sérieuses avec les universités ou les collèges communautaires afin de les amener à offrir des cours pour former vos propres spécialistes? Avez-vous examiné avec la province ou avec le ministère fédéral de l'Emploi la possibi-

[Texte]

possibility of providing funding in the form of fellowships or bursaries so you could encourage people living in Nova Scotia to take these courses and then make some kind of commitment to stay in your hospitals for a certain period of time?

Mr. Ingram: We have gone even further than that, actually. As a result of discussions with the Nova Scotia Institute of Technology in Halifax, we have taken people into our own centralized medical engineering service and given them specific skills and training in medical technology. We have also supported these people by sending them to Dalhousie for particular training in anatomy and physiology. We have done our utmost to eliminate that problem.

The problem I should point out here is that we are a non-profit organization. We have made an overture to Manpower and they have been very supportive of our program for training these particular types of medical technologists. We are very small and we can just handle one person at a time as far as this training is concerned. So although we are trying to fill the gap, it is a pretty big gap to fill in light of the fact that some of the companies that do this work, sell the equipment and normally do the maintenance repair, were at one time located in the metro area or maybe in Montreal or Toronto. The major American companies that sell this electronic equipment... for example, one space lab, you have to go to Illinois in order to get a qualified repairman from the company selling the equipment. So our needs are accentuated by our having to supply this skill to the member institutions, and this is what we are attempting to do. We have been reasonably successful in that area but, as I say, we are small and I do not think we can keep pace with it, the demand is going to be that extensive.

The Chairman: Mr. Ingram, thank you very much and I thank you for waiting through the long delay and then presenting us with your views. We have had other representations from people in the health field, and I think this is one of the major areas we will have to pay some attention to. Thank you very much.

Mr. Ingram: Thank you very much for your time, gentlemen.

The Chairman: Before I call on the Nova Scotia Nurses' Union, since we have started our meeting, we have been joined by our director of research, Mr. Gerry Swartz.

I will now call on the Nova Scotia Nurses' Union. I understand that Mr. Tom Patterson could not stay to be with us because of the delays, but we have another person representing that union. Proceed with your comments, Mr. Yates, and if we have some time we will exchange views with you. We also have in the room the Registered Nurses' Association of Nova Scotia. They had not given us prior notice but if some of the witnesses who did give us prior notice are not here, we will hear you next.

[Traduction]

lité d'offrir des bourses d'étude ou des bourses de perfectionnement afin d'inciter les jeunes de la Nouvelle-Écosse à suivre ces cours et à s'engager ensuite à demeurer au service de vos hôpitaux pendant un certain temps?

M. Ingram: Nous sommes même allés un peu plus loin. Par suite de discussions avec l'Institut de technologie d'Halifax, nous avons amené des gens dans notre service centralisé de génie médical et leur avons fait étudier des techniques particulières et la technologie médicale. Nous avons même financé leurs études en anatomie et en physiologie à l'Université Dalhousie. Nous avons fait de notre mieux pour éliminer ce problème.

Un problème à faire ressortir ici, c'est que nous sommes une organisation à but non lucratif. Nous avons une offre d'emploi au Centre de main-d'œuvre qui nous a beaucoup aidés à former ces technologues médicaux. Nous sommes une toute petite organisation et nous ne pouvons nous occuper de la formation que d'une personne à la fois. Nous essayons très fort de combler ces vides, mais c'est parfois très difficile, car certaines des compagnies qui font le travail, vendent l'équipement et en assurent l'entretien avaient naguère leur siège social dans une grande région comme Montréal ou Toronto. Dans le cas des grandes sociétés américaines qui vendent ce matériel électronique... par exemple, pour un laboratoire spatial, il faut aller en Illinois pour trouver un dépanneur qualifié. Nos besoins sont donc accentués du fait que nous devons fournir ces services spécialisés aux institutions membres comme nous essayons de le faire. Nous avons eu un certain succès, mais je le répète, nous ne sommes pas très grands et nous ne pourrions pas suivre le rythme de croissance de la demande. Je crois qu'elle sera très forte.

Le président: Monsieur Ingram, je vous remercie beaucoup de nous avoir présenté vos opinions après avoir eu la patience d'attendre très longtemps. Nous avons accueilli d'autres témoins du domaine de la santé et j'imagine que c'est l'un des grands domaines dont nous devons nous occuper. Merci beaucoup.

M. Ingram: C'est moi qui vous remercie de m'avoir écouté, messieurs.

Le président: Avant d'inviter le Syndicat des infirmiers de la Nouvelle-Écosse, j'aimerais signaler que depuis le début de notre séance, notre directeur de la recherche, M. Gerry Swartz s'est joint à nous.

J'invite maintenant le Syndicat des infirmiers de la Nouvelle-Écosse. On m'informe que M. Tom Patterson n'a pu attendre, à cause des retards, mais qu'une autre personne est ici pour représenter ce syndicat. Vous pouvez nous présenter vos commentaires, Monsieur Yates, et s'il reste du temps, nous aurons ensuite une discussion. Nous avons aussi dans la salle des représentants de l'Association des infirmiers agréés de la Nouvelle-Écosse. L'Association ne nous avait pas avisés de sa venue ici, mais si certains témoins que nous attendons ne se présentaient pas, nous inviterons ses représentants à prendre la parole tout à l'heure.

[Text]

• 1655

Mr. John Yates (Labour Relations Officer, Nova Scotia Nurses Union): Mr. Chairman, my comments will be brief. As you indicated, Mr. Patterson had planned to attend had the preamble in his head so he passed me a couple of notes that he wanted me to bring before this committee. We, too, suffer from very short notice so I will try to struggle through with Mr. Patterson's notes.

What he has here is a couple of recommendations that are of concern to us. We think that the federal government should study the retention rate in nursing with particular emphasis on a number of areas. One of those areas is how many nurses never practice the profession after they graduate. We feel there are a number of nurses who graduate but do not come into the workforce at all. Also the drop-out rate. How many nurses leave the profession, at what point in time and for what reason?

How many nurses have re-entered the workforce after raising families, or for other personal reasons? What level of formal education have the people who left the profession attained?

In the Hall commission on Canada's national-provincial health program for the 1980s the commission is recommending a manpower study to deal with certain fields of medicine. The study we are suggesting could perhaps be incorporated into the same study. The results of such a study would serve many useful purposes. It would be a valuable tool for projecting nursing manpower requirements in future years. It should also aid in determining why nurses leave the profession and what action should be taken to retain them.

It is our belief that nurses leave the profession for two main reasons, one being the social-economic aspect which includes low salaries, inadequate fringe benefits and shift and weekend work, which controls one's life style. You heard the previous witness who stated that health care workers work seven days a week, that it is a 24-hour operation and it is 365 days a year. In most of our collective agreements we have a clause stating that nurses shall not be required to work more than seven days and shall have one week-end off in every three, but one considers that there are other professions in society where you could work Monday to Friday, and have the weekend off and statutory holidays and so forth.

The other reason deals with the professional aspect, the inability to adequately perform the services for which one has been educated. With the nursing shortage and budgetary cuts, workloads are increasing to the point where minimal patient care becomes the norm. This leads to job dissatisfaction and frustration, which in turn leads more people to leave the profession and puts greater strain on those who remain.

Recommendation No. 3 is that the Canadian Nurses Association and the provincial professional association be encouraged to initiate more post graduate courses in the emerging speciality fields. The age of specialization has

[Translation]

M. John Yates (Agent des relations de travail, Syndicat des infirmiers de la Nouvelle-Ecosse): Monsieur le président, je serai bref. Comme vous l'avez dit, M. Patterson, qui comptait être ici, avait préparé une sorte de préambule. Il m'a laissé quelques notes dont il veut saisir votre comité. Il nous arrive, à nous aussi, de travailler au pied-levé et j'essaierai de m'en tirer avec les notes de M. Patterson.

Il voudrait faire quelques recommandations qui nous paraissent très importantes. Nous pensons que le gouvernement fédéral devrait étudier le taux de roulement des infirmières, en approfondissant surtout certains aspects. L'un de ces facteurs serait le nombre d'infirmières qui n'exercent jamais leur profession après leur diplôme. A notre avis, un bon nombre d'infirmières font toutes les études, mais n'entrent jamais dans le marché du travail. Il faudrait aussi étudier le taux des abandons en cours de route. Combien d'infirmières quittent la profession, à quel moment et pour quelle raison?

Combien d'infirmières sont revenues sur le marché du travail, une fois la famille élevée, ou pour d'autres raisons personnelles? Quel niveau de formation collégiale avaient atteint les gens qui ont quitté la profession?

Dans son rapport, la Commission Hall, qui a étudié les programmes de santé fédéraux-provinciaux pour les années 80, recommande une étude de main-d'œuvre dans certains domaines de la médecine. L'étude que nous proposons pourrait probablement s'incorporer dans la même étude et elle aurait beaucoup de résultats utiles. Ce serait un outil précieux pour la projection des besoins d'infirmières dans les années futures. Ce serait également un moyen d'aider à déterminer pourquoi les infirmières quittent la profession et que faire pour les retenir.

Nous croyons que les infirmières quittent la profession pour deux principales raisons, l'une étant l'aspect socio-économique qui comprend les faibles rémunérations, les avantages sociaux inadéquats ainsi que le travail par poste et le travail de fin de semaine qui modifie le style de vie de chacun. Le témoin précédent vous a dit que les travailleurs de la santé travaillent sept jours par semaine, que c'est un travail de 24 heures par jour et de 365 jours par année. La plupart de nos conventions collectives contiennent une disposition établissant que les infirmières ne doivent pas travailler plus de sept jours et qu'elles doivent avoir une fin de semaine libre toutes les trois semaines, mais on ne peut s'empêcher de penser que dans d'autres professions, on travaille du lundi au vendredi, on a les week-ends et les congés statutaires, et le reste.

L'autre raison a trait à l'aspect professionnel, l'impossibilité de rendre adéquatement les services pour lesquels on a été formé. A cause des pénuries d'infirmières et des réductions budgétaires, la charge de travail augmente au point où le soin minimal du patient devient la norme. Cela conduit à l'insatisfaction et à la frustration, ce qui incite des gens à quitter la profession et alourdit la tâche de ceux qui restent.

La troisième recommandation, c'est que l'Association canadienne des infirmières et l'Association provinciale professionnelle soient encouragées à organiser davantage de cours de perfectionnement dans les nouvelles spécialités. C'est l'ère de

[Texte]

entered nursing, as it has for every walk of life. Many nurses cannot or do not wish to spend extra years in the university setting. They prefer to work at the bedside and they prefer to specialize, for example, in obstetrics, or the operating room, or pediatrics or the intensive care or critical care units. For many of these specialties, post-graduate programs are not available within one's geographic area.

Recommendation No. 4 is that the salary remuneration for nurses who work in homes for special care, for example, nursing homes and adult residential centres, be re-evaluated in keeping with the new thinking of care for the aged. Until a few years ago, care for the older segment of our society was thought as not really nursing but simply as custodial care. Nurses who work in these settings were somehow thought of as people who could not function in an active treatment institution and their wages did, and still do, reflect this outdated thinking.

• 1700

Mr. Chairman those, basically, are all the remarks I have.

The Chairman: Mr. Yates, am I to understand that there has never been a study, or there has been no recent study, in Canada or in any of the provinces to determine the facts you have raised with us? In other words, there has been no study to follow up on those nurses who have graduated over the years to find out why they have left the profession, where they are, whether they are in fields that are related to nursing, although they might not be, properly speaking, nursing? Is this what you are saying, that there is no recent study, either nationally or in any of the provinces, on that subject?

Mr. Yates: Not to our knowledge. If there is, the information has not been made public because we were unable to obtain it. If, indeed, one does exist, it is not to our knowledge.

The Chairman: Do you know whether any such study has been made in the United States?

Mr. Yates: I cannot answer that. Perhaps the professional association could answer that question more appropriately than I.

The Chairman: It occurs to me, in recalling my own contacts, that I know lots of nurses who have gone into related fields that pay better and have better working conditions. I know several nurses who are working at what is called industrial nursing, they are house nurses for large companies—the oil companies, the insurance companies. As a matter of fact, we have several in parliament in Ottawa; I think each parliament building has a health unit with nurses, and they do not work weekends or nights or whatever. Do you consider those people who work in industry, or for companies, for businesses as nurses during the day as having left the profession?

Mr. Yates: No, we have an industrial unit at Devco and certainly they are practising nurses. As a matter of fact, at a recent mine disaster they were the first on the scene.

[Traduction]

la spécialisation, autant pour les soins infirmiers que pour les autres domaines. Beaucoup d'infirmières ne peuvent ou ne désirent pas passer plus d'années à l'université. Elles préfèrent commencer à soigner des malades et à se spécialiser dans les départements d'obstétrique, à la salle d'opérations, à la pédiatrie, aux soins intensifs ou aux unités de soins critiques. Pour beaucoup de ces spécialités, des programmes d'études supérieures ne sont pas disponibles dans la région où l'on vit.

La quatrième recommandation, c'est que la rémunération des infirmières qui travaillent dans des foyers de soins spéciaux, par exemple dans les foyers pour personnes âgées soit réévaluée dans l'optique des nouvelles façons d'envisager le soin de la personne âgée. Il y a quelques années encore, le soin de la personne âgée était moins associé aux soins infirmiers qu'à un service de garde tout court. Les infirmières qui travaillaient dans ces milieux étaient considérées comme des personnes ne pouvant fonctionner dans un établissement actif et leur rémunération traduisait ce constat désuet. C'est encore le cas de nos jours.

Monsieur le président, c'étaient en somme les observations que je voulais faire.

Le président: Monsieur Yates, dois-je comprendre qu'il n'y a jamais eu une étude, du moins une étude récente au Canada ou dans aucune province, visant à déterminer les faits que vous avez soulevés? Autrement dit, il n'y a eu aucune étude pour chercher à savoir pourquoi des infirmières diplômées ont quitté la profession, où elles se trouvent, et si elles travaillent dans des domaines connexes aux soins infirmiers, même si elles n'exercent pas leur profession? Est-ce bien ce que vous nous avez dit, c'est-à-dire qu'il n'y a aucune étude récente à l'échelle du pays ou d'une province?

Mr. Yates: Pas à notre connaissance. S'il y a eu une telle étude, elle n'a pas été publiée, car nous n'avons pu obtenir ces renseignements. Si une telle étude existe, nous n'en savons rien.

Le président: Savez-vous si une étude semblable a été faite aux États-Unis?

Mr. Yates: Je ne pourrais répondre. Peut-être l'Association professionnelle pourrait-elle répondre mieux que moi.

Le président: Quand j'y pense, je m'aperçois que je connais beaucoup d'infirmières qui travaillent dans des domaines connexes où la rémunération et les conditions de travail sont meilleures. Je connais plusieurs infirmières qui travaillent dans ce qu'on appelle le nursing industriel, c'est-à-dire qu'elles sont au service de grandes compagnies, les sociétés pétrolières, les sociétés d'assurance, etc. En fait, nous en avons plusieurs au Parlement à Ottawa. Chaque édifice du Parlement, je pense, a son infirmerie, son infirmière. Elle ne travaille pas les fins de semaine ou la nuit. Considérez-vous que ces personnes qui travaillent pour l'industrie ou pour les sociétés durant le jour seraient des infirmières qui auraient quitté la profession?

Mr. Yates: Non, nous avons une infirmerie à la Devco et les infirmières sont des infirmières en exercice. Lors d'un récent

[Text]

The Chairman: In the cases that I know of—and you may correct me on this—the people who do go into that type of work, generally have better hours of work and better pay than is the case in the hospitals. Is that right?

Mr. Yates: Generally speaking, I would have to agree with that.

The Chairman: Those are all the question I have. I would agree with you. It seems to me that if we do not have the information you have suggested should be obtained, it certainly should be obtained. We should know where our nursing graduates are and why they left the profession, if they have.

Mr. Yates: And it should be public if, indeed, there is such a thing.

The Chairman: Yes. Do you have any questions, David?

Mr. Orlikow: Just one question: Which group do you represent? I understand that the registered nurses are here separately?

Mr. Yates: We represent the Nova Scotia Nurses Union, we represent some 2,300 graduates, Grace graduates and registered nurses in the province. We have some 40 locals, and 30, 34 or so of them are hospitals that we represent.

Mr. Orlikow: Do you bargain collectively for them? Is that your purpose?

Mr. Yates: That is right, yes. We have a cumbersome bargaining structure in Nova Scotia, whereby each hospital is certified and we negotiate essentially the same collective agreement some 30 times. In recent years what we have been doing is combining as many tables as possible, but it is a really cumbersome and wasteful effort.

Mr. Orlikow: So yours is a provincial organization?

Mr. Yates: That is correct.

Mr. Orlikow: Affiliated with any national organization?

Mr. Yates: Not at this time, no.

Mr. Orlikow: That is all.

The Chairman: Bruce, do you have some questions?

Mr. Lonsdale: No, Mr. Chairman, I think the question of the supply of nurses was raised to us in Ontario. They found the same problems. They found that in a lot of cases it was the result of direct government action in terms of cutbacks in health care spending, in hospital beds. Those kinds of things seriously affect the desire of people to get into the nursing field. The concept of pulling nurses back from wherever they have gone is something that I think is well worth pursuing, because there certainly seem to be a lot of people involved in the nursing profession who have gone, and that might be one of the approaches we might want to look at. People who are concerned about the nursing supply might want to look at where they have gone and where they are working now, and if it is in a job that is related to their training. That may be one of the areas we certainly think is something to look at.

[Translation]

accident minier, elles ont été les premières sur la scène du désastre.

Le président: Dans les cas que je connais—vous me corrigerez si je me trompe—les gens qui acceptent ce genre d'emploi ont en général de meilleures heures de travail et une meilleure rémunération que dans les hôpitaux. Ai-je raison?

M. Yates: De façon générale, vous avez raison.

Le président: Ce sont là les questions que je voulais poser. Je suis d'accord avec vous. Et si nous n'avons pas les renseignements dont vous avez parlé, il nous faudra certainement les obtenir. Il faut savoir où se trouvent les infirmières diplômées et pourquoi elles ont quitté la profession.

M. Yates: Et cette information doit être rendue publique, si elle existe.

Le président: Oui. Vous avez des questions, David?

M. Orlikow: Une seule question. Quel groupe représentez-vous? Sauf erreur, l'Association des infirmières agréées est ici.

M. Yates: Nous représentons le Syndicat des infirmiers de la Nouvelle-Écosse. Nous représentons environ 2,300 infirmières diplômées et agréées de la province. Nous avons 40 locaux dont 30, 34 sont des hôpitaux.

M. Orlikow: Êtes-vous responsable de leurs négociations collectives?

M. Yates: Oui, c'est exact. Nous avons une structure de négociation assez complexe en Nouvelle-Écosse. Chaque hôpital est accrédité et nous devons, au fond, négocier la même convention collective une trentaine de fois. Depuis quelques années, nous essayons de regrouper autant de tables que possible, mais c'est un système vraiment lourd et encombrant.

M. Orlikow: Votre organisation est donc provinciale?

M. Yates: C'est exact.

M. Orlikow: Est-elle affiliée à une organisation nationale?

M. Yates: Pas encore.

M. Orlikow: C'est tout.

Le président: Bruce, avez-vous des questions?

M. Lonsdale: Non, monsieur le président, la question du nombre des infirmières nous a été posée en Ontario. Le problème est le même. On nous a dit que dans bien des cas, c'est le résultat d'une action directe du gouvernement qui a coupé les fonds affectés aux soins de santé et aux lits d'hôpitaux. Ce sont des choses qui découragent les gens de s'engager dans le domaine des soins infirmiers. L'idée d'aller recruter les anciennes infirmières vaut la peine d'être approfondie parce qu'il est indéniable que beaucoup d'anciennes infirmières ont quitté la profession et c'est peut-être là une façon d'aborder le problème. Ceux qui s'inquiètent du manque d'infirmières feraient bien de se demander où elles sont allées, où elles travaillent maintenant et si c'est dans un emploi connexe à leur formation. C'est un domaine qu'il vaut la peine d'examiner à fond.

[Texte]

• 1705

We certainly urge you to make that recommendation.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Yates.

I am afraid I must tell the registered nurses' association that since this witness started his comments two other witnesses who gave us notice have come into the room. The first is Jane Bagnall from the Metro Area Community Service for the Deaf and we will hear her next. We also have Ron Stratford, a community services supervisor for the department of social services, whom we will hear after Miss Bagnall.

I am going to call out the names of the other groups that had given us notice. They were probably here at the beginning of the day and I will see if they have come back. We had notice from Mr. Gerald Doucet, the president of the Atlantic Provinces Economic Council. I know Gerald, but is somebody here replacing him? No? Then they are not here. We had notice from Mrs. Judith Chambers of the Cobequid Educational Centre in Truro, but she has had to cancel. And there was a Mr. M. J. McTaggart, the Executive Director of the Nova Scotia Government Employees' Association. Is there anybody from that association still here? Well, we will look for them later.

Meanwhile, we will proceed with Miss Jane Bagnall from the Metro Area Community Service Board for the Deaf.

Miss Jane Bagnall (Metro Area Community Service Board for the Deaf): Can you hear me all right? I mention this because I am deaf and I cannot tell how loudly I am speaking.

The Chairman: I see. If you could, speak as loudly as you can. This room is not very good for hearing even if somebody has very good hearing.

Miss Bagnall: Okay, fine.

I am reading directly from my brief because you do not have it.

The Chairman: That is fine.

By the way, if those who do have written briefs, will leave them with our clerk, we will see that they are duplicated and distributed among all the members. So even if you only have one copy, we will see to the copying of them. As I mentioned, they will all be printed in the printed proceedings or *Hansard* of this meeting.

Go ahead, please.

Miss Bagnall: I am speaking within rather a narrow range because I am dealing just with the services for the deaf here in Halifax and Dartmouth. I am an employee of the Metro Area Community Service Board for the Deaf.

The Chairman: Excuse me. I am a bit deaf myself so maybe I am having more difficulty than the others.

Miss Bagnall: Do you think it would help if somebody else read the brief? It consists of two pages.

[Traduction]

Nous vous incitons certainement à faire cette recommandation.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Yates.

J'ai bien peur d'avoir à informer l'Association des infirmières agréées que depuis le début du témoignage, deux autres témoins qui nous avaient donné un préavis se sont joints à nous. Il y a d'abord Mlle Jane Bagnall, du Conseil des Services communautaires pour les Sourds de la région métropolitaine que nous entendrons maintenant. Il y a aussi M. Ron Stratford, surveillant des Services communautaires au ministère des Services sociaux, que nous entendrons après Mlle Bagnall.

Je vais donner les noms des autres groupes qui nous ont avertis de leur présence. Ils étaient probablement ici au début de la journée et je verrai s'ils sont revenus. Nous avons reçu un avis de M. Gerald Doucet, président du Conseil économique des provinces atlantiques. Je connais Gerald, mais quel qu'un ici le remplace-t-il? Non? Ils ne sont donc pas ici. Nous avons reçu un avis de Mme Judith Chambers du Centre d'éducation Cobequid à Truro, mais elle a dû annuler son témoignage. Il y avait aussi M. M. J. McTaggart, directeur exécutif de l'Association des employés du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. Y a-t-il ici un représentant de cette association? Nous reviendrons à eux plus tard.

En attendant, nous accueillerons Mlle Jane Bagnall du Conseil des Services communautaires pour les sourds de la région métropolitaine.

Mlle Jane Bagnall (Conseil des Services communautaires pour les sourds de la région métropolitaine): Est-ce qu'on m'entend? Je pose la question parce que je suis sourde et je ne sais jamais si je parle assez fort.

Le président: Je comprends. Si vous le pouvez, parlez aussi fort que possible. L'acoustique n'est pas très bonne, même pour ceux qui ont de bonnes oreilles.

Mlle Bagnall: Très bien.

Je vous donnerai lecture de mon mémoire parce que vous n'en avez pas reçu des exemplaires.

Le président: C'est très bien.

En passant, si ceux qui ont des mémoires écrits veulent bien les laisser à notre greffier, nous prendrons des mesures pour les faire photocopier et les distribuer aux membres du comité. Ainsi, même s'il n'y en a qu'un exemplaire, nous les ferons photocopier. Comme je l'ai déjà dit, ils seront tous imprimés et incorporés dans le compte rendu des délibérations de cette réunion.

Je vous en prie, mademoiselle Bagnall.

Mlle Bagnall: Je traite d'un sujet très restreint parce que je veux parler seulement des services pour les sourds ici à Halifax et Dartmouth. Je suis employée du Conseil des Services communautaires pour les sourds de la région métropolitaine.

Le président: Excusez-moi. Je suis moi-même un peu sourd et j'ai peut-être plus de difficulté à entendre que les autres.

Mlle Bagnall: Croyez-vous que ce serait mieux si quelqu'un d'autre lisait le mémoire? C'est seulement deux pages.

[Text]

The Chairman: Perhaps you could read it more slowly. Or if you would rather have somebody else read it, that is all right. You seem to be reading well, so perhaps you could go more slowly. Take your time.

Miss Bagnall: That is what my mother told me.

The Chairman: Do not worry. Just take your time and speak as loudly as you can. In this big room, it is very difficult to hear.

Miss Bagnall: This service board is responsible for the administration of the Interpretive Service for the Deaf and of Silent Outreach, which is my organization. I am an employment counsellor for the hearing impaired with Silent Outreach. This project has been funded by Canada Employment and Immigration through the Outreach Program for the past three and one-half years. Its purpose is to extend Canada employment services to the deaf and hard-of-hearing people in the Halifax and Dartmouth area. My program is one of several in Halifax which were created to serve the employment needs of various special needs groups who, for whatever reason, are not able to make use of the regular services available through Canada Manpower. Therefore, in effect, my office is an extension of the regular manpower service. We have one employment counsellor and a part-time secretary to serve perhaps anywhere from 300 to 400 to 1,000 people.

• 1710

There are 300 to 400 profoundly deaf people and many more with other degrees of hearing impairment in this area, Halifax and Dartmouth. I think, with that number, there is a great need for some sort of consideration when you are talking about employment policies, whether within the government or within private industry. I wish to point out that roughly 10 per cent of the entire population has some sort of hearing impairment and that shows you that there are quite a few people around who cannot hear very well.

The two points that I am making tonight are as follows. The first is the extent of the federal government involvement in respect of employment needs of hearing-impaired people. Funding for my project demonstrates the total extent of federal government involvement with employment needs of hearing-impaired people. The second is that my project does not have permanent funding from one year to the next and the hearing-impaired population here in Halifax and in Dartmouth has no guarantee that its employment needs will be met on a continual basis. My project now is in its fourth year of funding and this fourth year was granted in order for me to try to phase my clients out of this special service into the regular Canada Manpower system. But I have my doubts whether this is possible, and I believe at this time there are perhaps two different options available to Canada Manpower and Immigration. These are as follows.

The Canada Employment Centre could absorb all responsibility for the employment needs of deaf and hard of hearing people. This would mean that the staff would need to be sensitized to the implications of hearing impairment and the staff would have to accept increased responsibility for generat-

[Translation]

Le président: Peut-être pourriez-vous le lire plus lentement. Ou si vous voulez le faire lire par un autre, cela nous convient. Mais vous semblez lire très bien et peut-être pourrais-je vous demander d'aller lentement. Prenez votre temps.

Mlle Bagnall: C'est ce que ma mère me disait.

Le président: Ne vous inquiétez de rien. Prenez votre temps et parlez aussi fort que possible. Dans cette grande salle, il est très difficile d'entendre.

Mlle Bagnall: Le Conseil des services est responsable de l'administration du Service d'interprétation pour les sourds et de Silent Outreach, mon organisation. Je suis conseiller en placement pour les handicapés auditifs auprès de Silent Outreach. Cette organisation a été subventionnée par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration par l'entremise du programme depuis trois ans et demi. Il a pour objet d'assurer des services d'emploi aux sourds et aux handicapés auditifs de la région d'Halifax et de Dartmouth. Mon programme fait partie d'un groupe de plusieurs programmes mis au point à Halifax pour répondre aux besoins d'emploi de divers groupes spéciaux qui, pour une raison ou pour une autre, ne peuvent se prévaloir des services ordinaires du Centre de main-d'œuvre. Mon bureau est donc un prolongement du service ordinaire de main-d'œuvre. Nous avons un conseiller en placement et une secrétaire à temps partiel pour servir entre 300 et 1,000 personnes.

Il y a de 300 à 400 sourds profonds et beaucoup d'autres handicapés auditifs à divers degrés dans la région d'Halifax et de Dartmouth. Ce nombre à lui seul justifie une attention particulière dans les politiques d'emploi, à l'intérieur du gouvernement ou de l'entreprise privée. J'aimerais vous signaler qu'environ 10 p. 100 de toute la population souffre d'un handicap auditif et cela démontre que beaucoup de gens n'entendent pas très bien.

J'aimerais insister ici sur deux points. Premièrement, le degré d'implication du gouvernement fédéral à l'égard des besoins d'emploi des handicapés auditifs. En fait, les fonds consacrés à mon projet sont la mesure de tout ce que le gouvernement fait pour répondre aux besoins d'emploi des handicapés auditifs. Le second point, c'est que mon projet n'est pas subventionné de façon permanente d'une année à l'autre, de sorte que les handicapés auditifs d'Halifax et de Dartmouth n'ont aucune garantie que l'on s'occupera de leurs besoins d'emploi. Mon programme est subventionné depuis quatre ans et la subvention de cette quatrième année m'a été accordée pour que j'essaie de sortir mes clients de ce service spécial afin de les insérer dans le régime ordinaire du Centre de main-d'œuvre. Je doute que ce soit possible, mais je pense que deux options s'offrent aujourd'hui au ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Voici ces deux options.

Le Centre d'emploi du Canada pourrait assumer toute la responsabilité des besoins d'emploi des sourds et des handicapés auditifs. A cette fin, il faudrait que le personnel soit sensibilisé aux particularités du handicap auditif et le personnel devrait assumer la responsabilité de sensibiliser à cette

[Texte]

ing this sensitivity among potential employers. Access for hearing impaired people to regular services would need to be provided by use of interpreters during job counselling, diagnostic testing, training programs etc. This would also involve telephone interpreting when a client would like to contact a potential employer.

It would involve obtaining a telecommunication device for the deaf, such as the Visual Ear. This would enable deaf people to establish telephone contact with the Canada Employment Centre.

It also would involve simplification of the information pamphlets available presently.

Then there is the captioning of movies that are used in pre-employment orientation. An example would be a movie shown on how to effectively deal with an employee during a job interview. At present those movies do not have captions so they are no good to a deaf person at all. Also, the possibility of having somebody within each Canada employment centre who could at least finger spell or have a little bit of sign language.

• 1715

Okay, that part dealt with how I would see the regular Manpower system absorbing the responsibility for deaf people. The second option I see is expansion and permanent standing option for the service that is already here within my office—not necessarily my office but some specialized service which is capable of providing these special services. But I cannot see deaf people having to go from year to year not knowing what there is going to be next year and if their needs are going to be dealt with.

So it is either accept the responsibility within the Canada employment centre or to permanently have a special service.

Thank you very much for this opportunity to express my concerns on behalf of the deaf community in this area. I hope you heard it all.

The Chairman: I did—I hope we all did.

I would just like to ask you a few questions. Did you say there were between 3,000 and 4,000 deaf people or people with hearing impairment in Nova Scotia?

Ms Bagnall: Well, in the Hants-Halifax-Dartmouth area there are 300 to 400 profoundly deaf people, meaning people who cannot talk, who have to communicate using sign language—that is 300 to 400 up to 1,000, anyway, who are hard of hearing, or whatever. It goes all the way up from...

The Chairman: Of those that cannot hear at all, of those 300 to 400, how many of those could lip-read?

Ms Bagnall: Well, with lipreading, I happen to be quite lucky in that I can lip-read very well, but I do know that very few other hearing-impaired people can pick up communication that way. It is partly because of the education they have received. If they are not used to seeing a language level that

[Traduction]

question les employeurs éventuels. Pour que les handicapés auditifs aient accès à des services réguliers, il faudrait un service d'interprétation pendant les séances d'orientation professionnelle, les tests diagnostiques, les programmes de formation etc. Il faudrait aussi un service d'interprétation téléphonique quand un client voudrait communiquer avec un employeur éventuel.

Il faudrait obtenir des appareils de télécommunication pour les sourds comme l'oreille visuelle, ce qui permettrait aux sourds de communiquer par téléphone avec le Centre d'emploi du Canada.

Il faudrait aussi simplifier les brochures de renseignements qui sont présentement diffusées.

Il y a le sous-titrage des films utilisés dans les séances d'orientation pré-emploi. Un exemple serait un film montrant comment se comporter pendant une entrevue d'emploi. À l'heure actuelle, ces films ne sont pas sous-titrés de sorte qu'ils ne valent rien pour les sourds. Il faudrait aussi, dans chaque centre d'emploi du Canada, quelqu'un qui puisse faire l'épellation gestuelle ou un peu d'interprétation gestuelle.

Je viens donc d'expliquer comment selon moi le Centre de main-d'œuvre pourrait assumer la responsabilité des clients sourds. La seconde option, ce serait une expansion et un statut permanent du service qui est déjà dans mon bureau, non pas nécessairement mon bureau, mais dans un certain service spécialisé capable de fournir ces services spéciaux. Mais je ne pourrais accepter que les sourds aient à se demander d'une année à l'autre si quelqu'un s'occupera encore de leurs besoins.

Donc de deux choses l'une: ou le Centre d'emploi du Canada accepte la responsabilité, ou l'on crée un service spécial permanent.

Je vous remercie beaucoup de m'avoir donné cette occasion de vous parler au nom des sourds de la région. J'espère que vous avez tout entendu.

Le président: J'ai tout entendu, comme tout le monde j'espère.

J'aimerais vous poser quelques questions. Avez-vous dit qu'il y avait entre 3,000 et 4,000 sourds ou handicapés auditifs en Nouvelle-Écosse?

Mlle Bagnall: Dans la région de Hants-Halifax-Dartmouth, il y a de 300 à 400 sourds profonds, c'est-à-dire des gens qui ne peuvent parler et qui doivent communiquer par signes, c'est-à-dire entre 300 ou 400, peut-être jusqu'à 1,000 qui ont un handicap auditif. Il y en a beaucoup...

Le président: Sur ceux qui n'entendent rien du tout, c'est-à-dire sur ces 300 à 400 personnes, combien peuvent lire les lèvres?

Mlle Bagnall: Pas beaucoup. J'ai de la chance, en ce sens que je peux lire les lèvres, mais je sais que peu d'handicapés auditifs peuvent communiquer de cette façon. C'est en partie à cause de l'éducation reçue. Ils ne sont pas habitués de voir un niveau de langue que tout le monde utilise, ils n'arrivent pas à lire sur les lèvres.

[Text]

everybody else uses therefore they cannot be expected to lip-read it.

The Chairman: Could there be improvements with respect to the teaching of lipreading?

Ms Bagnall: Oh, definitely—definitely. I think that a bomb should be dropped in the school for the deaf, but do not tell people of that.

The Chairman: Were you part of the group that made representations to the other task force with respect to the handicapped under David Smith?

Ms Bagnall: Yes.

The Chairman: So he has had a brief from you as well?

Ms Bagnall: They have had a brief but it dealt with the wider range of the needs that deaf people feel that they should satisfy. Today, I am just dealing specifically with my own employment brief, really. This would be perhaps a more detailed addition to the other brief.

The Chairman: I see. Well, it would be my intention to consult with David Smith when I deal with briefs such as yours. It is possible that we might have recommendations in our own report as well as there being recommendations in the report that David Smith would put out.

My final question is: about what percentage of those 300 to 400 completely deaf people in this area would have full time employment?

Ms Bagnall: If I am talking about the number of people I have to deal with in my office, about two-thirds of them work...

The Chairman: Two-thirds?

Ms Bagnall: Yes, but the problem is that so many deaf people are not employed to their full capacity. They have marketable skills but due to whatever reason—maybe fear on the part of an employer or maybe just a poor market for that particular skill—they are under-employed. So I do not know what that percentage works out to.

• 1720

The Chairman: Thank you very much. David, do you have some questions?

Mr. Orlikow: I just have a couple. Your project is funded for, I think you said, four years.

Ms Bagnall: It is in its fourth year.

Mr. Orlikow: How is it funded and by whom?

Ms Bagnall: It is through Canada Employment and Immigration through their Outreach Program.

Mr. Orlikow: When are your four years finished?

Ms Bagnall: In March of 1981, supposedly. We were told that we might get six months more.

Mr. Orlikow: If and when your project is finished and it is no longer funded, who will do the work you are now doing?

[Translation]

Le président: Est-il possible d'améliorer leur sort en enseignant la lecture sur les lèvres?

Mlle Bagnall: Oui, certainement. Je crois qu'une bombe devrait être jetée sur l'école pour les sourds, mais n'en parlez pas.

Le président: Faisiez-vous partie du groupe qui a présenté des témoignages à l'autre comité spécial des handicapés qui est dirigé par David Smith?

Mlle Bagnall: Oui.

Le président: Il a donc, lui aussi, un mémoire de vous?

Mlle Bagnall: L'autre comité a un mémoire, mais j'y traitais d'un plus vaste échantillon de besoins qui, selon les sourds eux-mêmes, devraient être satisfaits. Aujourd'hui, mon mémoire porte seulement sur les besoins en matière d'emploi. Ce serait peut-être seulement une annexe détaillée à ajouter à l'autre mémoire.

Le président: Je vois. J'ai bien l'intention de consulter David Smith quand j'examinerai des mémoires comme le vôtre. Il se peut que les mêmes recommandations se retrouvent dans notre rapport et dans celui du comité de David Smith.

Voici ma dernière question. A peu près quel pourcentage de ces 300 à 400 personnes complètement sourdes ont un emploi dans la région?

Mlle Bagnall: Si je parle des personnes dont je dois m'occuper à mon bureau, environ les deux tiers travaillent.

Le président: Les deux tiers?

Mlle Bagnall: Oui, mais le problème c'est que beaucoup de sourds ne sont pas employés à leur pleine capacité. Ils ont des connaissances qui répondent à des besoins du marché, mais pour toutes sortes de raisons, soit la crainte de la part de l'employeur, soit une mauvaise connaissance de ce marché, ils sont sous-employés. J'ignore donc au juste ce que ce pourcentage signifie réellement.

Le président: Merci beaucoup. David, vous avez des questions?

M. Orlikow: Une ou deux. Votre projet a reçu des subventions depuis 4 ans, si j'ai bien compris?

Mlle Bagnall: Oui c'est la quatrième année.

M. Orlikow: D'où viennent les fonds?

Mlle Bagnall: Ils viennent du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, par l'entremise du Programme Extension.

M. Orlikow: Quand votre quatrième année prendra-t-elle fin?

Mlle Bagnall: En mars 1981, supposément. On nous a dit que nous aurions peut-être six mois de plus.

M. Orlikow: Quand votre programme aura pris fin, quand il n'aura plus de subvention, qui fera le travail que vous faites maintenant?

[Texte]

Ms Bagnall: That is what I am trying to establish. If my project is finished and phased out, it would have to be the regular Manpower employment centre's responsibility. As things stand now, I do not think they are equipped to deal with hearing-impaired people. That is why I am worried and why I am here.

Mr. Orlikow: You are saying what quite a number of the Outreach groups have said, not to this committee yet but in other places, that if they are no longer funded by the government, that really the department is not equipped to pick up the slack to do the work they are doing, in your case for the deaf, in some cases for native groups, in some cases for the special needs of working women, and so on. So you are saying that if your type of organization is not funded after the present arrangements are concluded, that in your view the department is not equipped to do the work by itself. That is what you are saying, I think.

Ms Bagnall: I believe that it would not be equipped.

Mr. Orlikow: You are saying that the department is not equipped to do the work by itself?

Ms Bagnall: The regular Canada Employment Centre, no, it would not be, within this area at any rate, because nobody knows sign language, they do not have a telecommunication device, they do not know what to do when a deaf person walks into the office, they just think they are retarded or something.

Mr. Orlikow: Let me ask you just one last question. In the period that you have been funded, how many deaf people or partially deaf people have you been able to find employment for to meet the capabilities they have?

Ms Bagnall: The rate is generally about two or three jobs a month.

Mr. Orlikow: If you have been on the job for over three years, we are talking about . . .

Ms Bagnall: Three years? Sorry, could you repeat the question?

Mr. Orlikow: You say you have been able to help two or three people a month get jobs.

Ms Bagnall: Yes.

Mr. Orlikow: For the approximately three years you have been in operation, we are talking somewhere between 50 to 75 people minimum.

Ms Bagnall: Possibly.

Mr. Orlikow: Thank you.

The Chairman: Bruce, do you have some questions?

Mr. Lonsdale: Have you consulted your member of Parliament on the continuation of the project?

Ms Bagnall: I am very sorry . . .

Mr. Lonsdale: You cannot hear?

Ms Bagnall: I cannot lip-read you.

Mr. Lonsdale: Have you consulted your local member of Parliament in this area to help you maintain the funding for this project?

Ms Bagnall: We have not done anything along that line, no.

[Traduction]

Ms Bagnall: C'est ce que j'essaie d'établir. Si mon projet est éliminé, il faudrait que le travail devienne la responsabilité du Centre de main-d'œuvre du Canada. À l'heure actuelle, je ne crois pas qu'ils aient les ressources voulues pour s'occuper des handicapés auditifs. C'est pourquoi je suis inquiète et pourquoi je témoigne devant vous.

Mr. Orlikow: Vous dites ce que disent nombre de groupes subventionnés par le Programme Extension, non à notre comité, mais ailleurs, soit que s'ils ne reçoivent plus de fonds du gouvernement, le ministère n'est pas équipé pour prendre leur relève. Dans votre cas, il s'agit des sourds, tandis que d'autres s'occupent des autochtones, ou des besoins spéciaux des femmes au travail, et le reste. Donc, selon vous, si une organisation comme la vôtre ne reçoit plus de fonds après l'échéance des présentes ententes, le ministère ne serait pas équipé pour faire le travail lui-même. C'est bien ce que vous dites?

Ms Bagnall: Je crois qu'il ne serait pas équipé.

Mr. Orlikow: Le ministère donc selon vous, n'est pas équipé pour faire le travail lui-même?

Ms Bagnall: Le Centre d'emploi ordinaire ne l'est certes pas, du moins pas dans notre région, car personne n'y connaît le langage des signes, ils n'ont aucun appareil spécial de télécommunication, ils ne savent que faire dès qu'un sourd entre dans le bureau, ils le prennent pour un arriéré ou autre chose.

Mr. Orlikow: Permettez-moi une dernière question. Pendant le temps où vous avez été subventionnés, pour combien de personnes entièrement ou partiellement sourdes avez-vous trouvé un emploi adapté à leur capacité?

Ms Bagnall: En général, nous trouvons deux ou trois emplois par mois.

Mr. Orlikow: Puisque vous vous occupez de la question depuis trois ans, on peut dire qu'il s'agit d'environ . . .

Ms Bagnall: Trois ans? Excusez-moi, pourriez-vous répéter la question?

Mr. Orlikow: Vous dites que vous avez pu, chaque mois, aider deux ou trois personnes à trouver un emploi.

Ms Bagnall: C'est exact.

Mr. Orlikow: Donc, puisque vous fonctionnez depuis environ trois ans, cela veut dire entre 50 et 75 personnes au minimum.

Ms Bagnall: C'est possible.

Mr. Orlikow: Merci.

Le président: Bruce, avez-vous des questions?

Mr. Lonsdale: Avez-vous consulté votre député au sujet de la continuation de votre programme?

Ms Bagnall: Je regrette beaucoup . . .

Mr. Lonsdale: Vous ne pouvez m'entendre?

Ms Bagnall: Je ne puis lire sur vos lèvres.

Mr. Lonsdale: Avez-vous consulté votre député pour lui demander de vous aider à conserver vos subventions?

Ms Bagnall: Non, nous n'avons rien fait dans ce sens.

[Text]

Mr. Lonsdale: I would suggest in your personal case, not the over-all problem, that you might talk to him to see what can be done in terms of . . .

Ms Bagnall: In the past, people who were in my position approached a member of Parliament about the same thing, but that seems to me too much of a stopgap measure, something like band-aid therapy. I am talking about, hopefully, a permanent policy.

The Chairman: Thank you very much, Ms Bagnall. This is an important contribution to our testimony and we will give it our full attention when we are considering our report.

Ms Bagnall: Thank you very much for this opportunity.

The Chairman: Thank you. Excuse me, my research director has suggested a question. I just want to ask you one more question, please. Has the Canada Employment and Immigration Commission done any evaluation of your project? Do you know if they have made an evaluation?

• 1725

Ms Bagnall: Apparently the reason that my project got the fourth year funding was because they evaluated it last year and that is when they made the decision to continue it for one more year.

The Chairman: So they did evaluate it and made the decision to continue?

Ms Bagnall: Yes.

The Chairman: Thank you. Well, we will probably be speaking to them as well about this.

Next I would like to call Ron Stratford, the Community Services Supervisor from, I understand, the Department of Social Services for Dartmouth. Is that correct, Mr. Stratford, that you work for the Dartmouth Department of Social Services, not the Nova Scotia Department of Social Services?

Mr. Ron Stratford (Community Services Supervisor, Dartmouth Department of Social Services): It is the city government department, yes.

Mr. Chairman: I would like to thank you for this opportunity to come and speak to this inquiry. I assume everybody has received a copy of the brief I submitted by the mail about a week or so ago.

The Chairman: I have not. Maybe somebody has.

Mr. Stratford: Because all I had planned to do was just summarize what you have already received.

The Chairman: Well, that is fine. Marie, did we receive it? We have received it but I do not have copies of it. Maybe it came at the last minute before we went on the road.

Mr. Stratford: Okay.

The Chairman: But that is quite all right. We have got it and it will be distributed, so you can summarize it or comment on it as you wish.

[Translation]

M. Lonsdale: Il me semble que dans votre cas à vous, je ne parle pas de l'ensemble du problème, vous devriez lui en parler pour voir ce qui peut se faire en fait de . . .

Mlle Bagnall: Dans le passé, les gens qui faisaient mon travail actuel ont approché le député à ce sujet, mais à mon avis, cela équivaut à éteindre des feux, à traiter un malade avec des cataplasmes. Je voudrais obtenir une politique plus permanente.

Le président: Merci beaucoup, Mademoiselle Bagnall. Vous nous avez fourni une contribution importante et nous y porterons toute notre attention au moment de la rédaction du rapport.

Mlle Bagnall: Je vous remercie de nous avoir donné cette occasion de nous faire entendre.

Le président: Merci. Excusez-moi, mon directeur de recherche me propose de vous poser une autre question. J'aimerais donc vous poser une autre question. La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada a-t-elle fait une évaluation de votre travail? Savez-vous si on en a fait une évaluation?

Mlle Bagnall: Si mon projet a obtenu une subvention pour une quatrième année, c'est apparemment parce qu'on en avait fait une évaluation l'année dernière et à ce moment-là, on a pris la décision de poursuivre les subventions une autre année.

Le président: Donc, on a fait une évaluation puis décidé de continuer?

Mlle Bagnall: Oui.

Le président: Merci. Nous aborderons probablement cette question avec la Commission.

Je voudrais maintenant inviter à témoigner M. Ron Stratford, surveillant des services communautaires, me dit-on, au département des Services sociaux de Dartmouth. Est-ce exact, monsieur Stratford, que vous travaillez pour le département des Services sociaux de Dartmouth et non pour le ministère des Services sociaux de la Nouvelle-Écosse?

M. Ron Stratford (surveillant des services communautaires, département des Services sociaux de Dartmouth): C'est bien cela, il s'agit d'un département du gouvernement municipal.

Monsieur le président, je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser à votre comité spécial. J'imagine que tout le monde a reçu un exemplaire du mémoire que j'ai envoyé par la poste il y a environ une semaine.

Le président: Je ne l'ai pas reçu. Peut-être quelqu'un en a-t-il un exemplaire?

M. Stratford: Je comptais vous faire ici un résumé du mémoire que vous avez déjà reçu.

Le président: Ce serait parfait. Marie, l'avons-nous reçu? Bon, nous l'avons reçu, mais je n'en ai pas d'exemplaire ici. Il est peut-être arrivé à la dernière minute, avant notre départ.

M. Stratford: C'est très bien.

Le président: Mais tout est bien. Nous l'avons reçu et il sera distribué. Donc, vous pouvez en faire un résumé ou le commenter, comme vous voudrez.

[Texte]

Mr. Stratford: Okay. What I proposed to do was just summarize and then expand briefly on the conclusions, because I did not really go into them in too much detail other than just to make basic recommendations.

In our brief we talk first off about the role of local governments in employment policy, employment program development, and discuss the fact that, being at a local level, we are very close to the unemployed. Our case workers make home visits regularly and develop over a period of time considerable insights into what unemployment is doing to particular people and to their families.

Another point we raise about local governments, the municipal level, is that we are very close to the community infrastructure and have a source of potential for relations and liaisons for the development of jobs, and similar to it is the presentation that you just heard from Jane Bagnall.

Also, from the municipal level we have quite a unique vantage point in the sense that we are the bottom line and we can look up to the senior levels of government, see the various array of programs and services and do what we can to make sense of them to try to match them to the particular people we are working with.

So the basic notion we are trying to impress upon you in this part of the brief is that local governments, through the social service departments, have a very good resource to offer in the whole area of making policy decisions and developing programs in relation to employment. I think from our point of view it is not a resource which we feel has been very well utilized. We are basically on the receiving end of what programs are set up. An opportunity like this is, of course, an exception to it, but I do not think it happens too often. So we are suggesting that you do look at what the possibilities are for further consultation, for gathering information from people who are right at the grass roots level, who are close to the unemployed, who are close to settings where there would be good sources for job development.

The next point in our brief is that, we discuss our experience with job creation to date. The Nova Scotia Department of Development has been providing funds for three-month projects which they have been renewing for about two or three years. Currently, they are not funding a project, but our experience through that, the basic conclusion we have, is that the long-term unemployed, people who collect social welfare assistance, have a strong desire and a capacity to work and to be independent, to earn their own incomes. Maybe another way of saying it, as a social worker, is that there is nothing that is more frustrating than to hear comments in the media, in the press and by public authorities, whatever, about the so-called moral inadequacies of long-term unemployed, people who are poor. Our direct experience with people is that they do desire very much to work, and that the work ethic is very important to them.

• 1730

That is the first conclusion, and we base that on the fact that of over 200 people who have gone through our programs

[Traduction]

M. Stratford: Bon. Je comptais seulement vous en faire un résumé et ensuite élaborer un peu les conclusions, car au lieu d'entrer dans les détails, je m'en suis tenu à des recommandations fondamentales.

Dans notre mémoire, nous parlons d'abord du rôle des gouvernements locaux en matière de politiques d'emploi, en élaboration de programmes d'emploi et nous disons qu'étant au niveau local, nous sommes très proches des sans-emploi. Nos travailleurs sociaux visitent des familles et avec le temps, apprennent à comprendre en profondeur ce que le chômage fait à certaines personnes et à leur famille.

Nous disons aussi que dans les gouvernements locaux, au palier municipal, nous sommes très près de l'infrastructure communautaire et nous disposons d'une possibilité de relations et de liaisons pour la création d'emplois, un peu dans le sens de la présentation que vient de vous faire Jane Bagnall.

En outre, au niveau municipal, nous avons un avantage unique, en ce sens que nous sommes le premier niveau et que nous pouvons nous reporter aux niveaux supérieurs de gouvernements pour examiner leurs différents programmes et services afin d'essayer de les comprendre et de les adapter aux besoins de nos clients particuliers.

Ce que nous essayons de faire ressortir dans cette partie du mémoire, c'est que les gouvernements locaux, par l'entremise de leurs services sociaux, peuvent vous offrir une excellente ressource pour tout ce qui a trait aux décisions politiques et à l'élaboration de programmes en matière d'emploi. Et nous disons qu'à notre avis, cette ressource n'est pas toujours très bien utilisée. Au fond, nous ne sommes que les bénéficiaires des programmes et une occasion d'y faire un apport, comme celle-ci, n'est qu'une exception et vous admettez que cela n'arrive pas souvent. Nous vous proposons donc d'examiner les possibilités de consultations, les possibilités d'obtenir des renseignements de ceux qui sont aux premières lignes, en contact étroit avec les chômeurs, ceux qui connaissent bien l'environnement où il pourrait se créer de bonnes sources de création d'emplois.

Ensuite, dans notre mémoire, nous parlons de ce que nous avons fait en matière de création d'emplois. Le ministère du Développement de la Nouvelle-Écosse a subventionné des projets de trois mois, subventions qu'il renouvelle depuis deux ou trois ans. En ce moment, il n'y a plus aucune subvention, mais ce programme nous a appris qu'au fond, les chômeurs chroniques, les assistés sociaux chroniques ont un profond désir et une capacité de travailler, d'être indépendants, de gagner leur propre revenu. Une autre façon de l'exprimer, à titre de travailleur social, ce serait de dire que rien n'est plus frustrant que d'entendre ou de lire, dans les journaux et dans les médias des déclarations d'autorités publiques ou autres au sujet des supposées inaptitudes morales des chômeurs chroniques et des pauvres. Nos contacts directs avec les gens nous ont appris qu'ils désirent travailler et que l'éthique de l'emploi est pour eux une chose très importante.

Telle est notre première conclusion et nous la fondons sur le fait que sur les quelques 200 personnes qui ont participé à

[Text]

we have had 25 per cent who have gone on to permanent jobs. These are people who have been unemployed for a long period of time, people with low educational status, often many great personal problems and family tensions. Twenty-five percent have gone on to permanent jobs, often into places where they have been placed in public agencies. Another 50 per cent have successfully completed their projects. So from our experience over three-quarters of our people who come through these programs are successfully managing in them. For the 25 per cent who do not, often the reasons can be attributed to problems such as child care and personal health issues.

Another interesting note is that people who have been in these programs stay with them. They stick at them even though the actual income they receive may not be actually that much greater than what they would have received had they just been a regular welfare recipient.

The next point we raise in our brief is the whole issue of looking at work: who organizes, who defines, who sanctions, who finances work? The traditional notion, the prevalent notion, which I think you are addressing in this inquiry, is to get people somehow to fit into what work is available or what skills are being demanded. Our experience is that may be a good concept and, for many reasons, something to hold on to, but from the point of view of the people we work with that is a false view. The point is to turn that around and develop work opportunities that are suitable to people, meet the needs of people, and are based on something that they can do and that would be useful to the community around them. It makes all the difference in the world when you think of the implications of turning the phrase around from making people fit work to making work fit people.

Now, obviously that is a notion that has larger implications. I suppose the industrialists, sociologists and psychologists talk about the broader workplace issues of trying to achieve work satisfaction and that type of thing. But as far as we are concerned in regarding the people we work with and the types of issues you are dealing with, highly skilled persons, we cannot imagine the number of barriers to overcome before they would ever qualify. But they are still there and they are going to be around, so it is a matter of looking at what is work and redefining work.

We make three recommendations to you, the first of which is to look at the Canada Assistance Plan legislation. I am not sure whether or not this is a new idea to you but, as far as we know, the money that is paid out in welfare cannot be used for salaries in job-creation programs. We are suggesting that you look into the possibility of using social assistance payments for wages and salaries and job-creation programs.

The second recommendation is that at the local level, the municipal level, resources be provided for the development of long-term comprehensive and stable community service employment programs.

The third recommendation is that from the national level this whole idea of what work is and how it is defined continue to be researched and investigated with much more exploration into what the possibilities could be.

[Translation]

notre programme, plus de 25 p. 100 ont trouvé un emploi permanent. Il s'agit là de personnes sans emploi depuis longtemps, de personnes peu instruites souvent aux prises avec de graves problèmes personnels ou familiaux. Le quart de ces personnes donc ont trouvé un emploi permanent, souvent au service d'agences publiques. En outre, la moitié ont terminé le programme avec succès. Donc, nous avons appris que les trois quarts de ceux qui participent à ces programmes réussissent à les mener à bonne fin. Pour l'autre quart, ceux qui ne réussissent pas, les raisons sont souvent attribuables à des problèmes comme la garde d'enfants ou des problèmes de santé.

Autre aspect intéressant, ceux qui s'inscrivent à ces programmes ne les quittent plus. Ils y restent, même si le revenu qu'ils en tirent n'est pas sensiblement plus élevé que ce qu'ils obtiendraient de l'assistance sociale.

Notre mémoire traite ensuite de la nature même du travail: qui organise, définit, sanctionne et finance le travail? L'idée traditionnelle, l'idée centrale de la question, celle que veut examiner votre comité spécial, c'est de trouver le moyen d'adapter les personnes aux emplois disponibles ou aux métiers que recherchent les employeurs. D'après notre expérience, c'est une bonne façon de voir les choses et il faut la conserver pour bien des raisons. Mais du point de vue de nos clients à nous, c'est une fausse conception. Il faudrait plutôt renverser les choses et créer des emplois qui s'adaptent aux gens, qui répondent aux besoins des gens et qui leur permettent, au fond, de jouer un rôle utile dans leur collectivité. C'est toute la différence au monde, quand on pense à des conséquences logiques, que de renverser le théorème pour dire qu'il faut adapter le travail aux gens, et non plus les gens au travail.

Cette conception a des implications plus vastes. J'imagine que les industriels, les sociologues et les psychologues, parlant des grandes questions du travail, recherchent les moyens de réaliser la satisfaction au travail et autres choses du même genre. Mais pour ce qui est de nos clients à nous, par rapport aux questions que vous examinez, c'est-à-dire la recherche des personnes très qualifiées, nous ne saurions imaginer le nombre d'embûches à supprimer avant que nos gens puissent se qualifier. N'empêche qu'ils sont là, qu'ils y resteront et qu'il s'agit en conséquence de se demander ce qu'est le travail et comment le redéfinir.

Nous vous faisons trois recommandations. Premièrement, nous vous demandons d'examiner la loi sur le Régime d'assistance publique du Canada. J'ignore si ce sera pour vous une idée nouvelle, mais à ce que nous sachions, l'argent provenant de l'assistance sociale ne peut être utilisé pour payer des salaires en vertu des programmes de création d'emplois.

Notre deuxième recommandation, c'est qu'au palier local ou municipal, des ressources soient utilisées pour la création de programmes complets et à long terme, programmes stables d'emplois dans le domaine des services communautaires.

Notre troisième recommandation, c'est qu'au niveau national, toute cette idée de la nature et de la définition même du travail fasse l'objet de recherches et d'enquêtes en vue de découvrir toutes les possibilités.

[Texte]

Our belief is that the long-term unemployed can be trained and supported to assist with the extension of services in the community service area and the whole community infrastructure. The elements of this belief is the transfer of resources that are already being allocated—welfare payments—to ensure this stable employment structure, and to encourage the long-term unemployed to participate in community service employment programs by providing a stable environment.

What is not in the brief and what we have put together the other day, which may be of interest to you, is this. We played with some numbers to give you an illustration of what we are talking about. This is a hypothetical situation of a client on our caseload, a woman with two children, who, at present, is receiving approximately \$463 a month. Now if you accepted that as a cost that is going to have to be paid regardless of the situation of that person, and then if you said that an alternative would be for her to enter a community service employment position and calculated costs of \$900 which would be based on a salary based on the minimum wage, benefits, training and supervision costs, incentives and child-care arrangements, you arrive at a figure of \$900. So the difference between \$463 and \$900, an incremental cost of \$437 a month which calculates out to \$5,200 for a year.

• 1735

How do you interpret that \$5,200? What you are getting for that extra cost is a person working full time and having an opportunity to be trained, to be able to gain experience so that she may go on to other things, other jobs. You can try to compare that cost; I imagine if you looked at any source of creating jobs I doubt very much that you are going to be able to create permanent full time jobs for \$5,200 a year total. If a company that expands its plant has to spend \$1 million in equipment, has to hire people at high wage rates, there is certainly no way that that is going to break down per person to anywhere near \$5,200. The fact is that I imagine for many of the average jobs we could create two, three, four or maybe half a dozen with that same amount of money. So you can do quite a bit with it.

So we think it is a pretty good deal for you to think about; we are advocating that you look at the Canada Assistance Plan legislation, you look at providing resources for stable, community service employment programs with the result of being able to take people that have been unemployed for a long period of time and get them involved in community services and doing things such as home care for the elderly, teachers' aids, a whole host of things. And by the way, many of those things could be involved with jobs which would act as a prevention for many of the clients, the disabled and the elderly who may have to require institutionalized care. I would not want to put out any dollar amounts on that as it really has not been researched adequately how well a preventative service in a community will reduce over-all institutional cost, but we do think it is worth the effort of exploring.

[Traduction]

Nous croyons que le chômeur chronique peut être formé et amené à assumer des fonctions utiles dans les services à la communauté et dans toute l'infrastructure communautaire. Nous croyons qu'il s'agirait de transférer des ressources déjà disponibles, c'est-à-dire les paiements d'assistance sociale en vue de mettre en place une structure d'emplois stables et d'encourager le chômeur chronique à assumer des emplois dans le service communautaire en lui offrant un environnement d'emploi stable.

Voici maintenant une autre chose qui n'est pas dans le mémoire, à laquelle nous avons pensé l'autre jour et qui vous intéressera peut-être. Nous avons fait quelques calculs pour essayer d'illustrer ce que nous voulons dire. Il s'agit de la situation hypothétique d'une de nos clientes régulières, mère de deux enfants qui reçoit présentement environ \$463 par mois. Acceptons ce montant qu'il faudra payer de toute façon, quelle que soit la situation de cette personne. Ensuite, disons-nous que cette personne pourrait assumer un emploi dans des services communautaires, emploi qui coûterait environ \$900, ce qui comprendrait le salaire fondé sur le salaire minimum, les avantages sociaux, les coûts de formation et de surveillance, les incitatifs, les frais de garderie, tout cela se monterait à \$900. La différence entre \$463 et \$900, c'est une augmentation de \$437 par mois, soit au total \$5,200 par année.

Qu'avons-nous obtenu pour \$5,200 par année? Nous avons une personne qui travaille à plein temps, qui a l'occasion de se former, de prendre de l'expérience et de passer peut-être à autre chose, à d'autres emplois. On peut essayer de comparer ces coûts, mais si vous regardez les autres moyens de créer des emplois, je doute beaucoup que vous puissiez trouver un moyen de créer des emplois permanents pour moins de \$5,200 par année. Si une société, pour agrandir ses usines doit dépenser 1 million de dollars en matériel, engager des gens à de hauts salaires, il est certain qu'elle n'a aucune chance de créer de nouveaux emplois à moins de \$5,200 par année. En fait, je suis à peu près certain qu'avec le coût de tout nouvel emploi, nous pourrions en créer deux, trois, quatre ou même une demi-douzaine. Tout cela pour dire que l'on peut faire beaucoup.

Nous pensons donc que ce serait une bonne idée et que vous devez y réfléchir. Nous vous proposons d'examiner la loi sur les régimes d'assistance publique ainsi que les moyens de fournir des ressources en vue de créer des programmes d'emplois stables dans les services communautaires, ce qui permettrait de prendre des gens qui sont en chômage depuis longtemps et de les mettre à l'œuvre dans des services communautaires et d'assumer des emplois, par exemple comme le soin des vieillards, l'aide aux enseignants, toutes sortes de choses. En outre, ces emplois pourraient éviter des coûts énormes à la société, comme dans le cas des invalides et des personnes âgées qui, sans cela, devraient être dans des institutions. Je ne voudrais pas en faire une évaluation en dollars, parce qu'il ne s'est pas fait de recherches suffisantes dans ce domaine pour dire comment un service préventif dans une collectivité pourrait réduire les coûts entraînés par les

[Text]

That is the conclusion of our presentation.

The Chairman: Thank you very much.

I am surprised by your statement that you—when I say “you”, I do not mean you alone, you as an individual—you and your colleagues in local and municipal social services are not consulted on policy development in employment strategies and so on. There are several committees locally and in the province, some joint federal-provincial—I am thinking of Manpower Needs Committee—and others to evaluate programs, to find new programs. All I can say is that we will look very closely at making recommendations so that people at your level, who are really on the end of the delivery system, have more input. That would be like trying to run police forces or prisons, which I had to do on one occasion, without ever consulting with the policeman on the beat or the guards and the classification officers who must deal with the clientele fact-to-face, the population.

How have you, at the level of your work, considered programs such as Canada Works and LIP and Young Canada Works? Now we have a new one—you could not say much about it—we have a new community development program. Have you found those federal programs helpful at all?

Mr. Stratford: They are helpful when we get funding for the grants we put in. We have put in for some grants and we have received funding. They are good. The basic problem is that—I do not know if you have read through the regulations—it says that when the funding runs out and there is a dependency created, what do you do? I do not think you are going to solve any real social issue in a program which is five months or a summer project or a twelve-month project.

All the problems we are talking about, single parents, family problems, the elderly, the disabled, are all long-term, complex problems. When you have a professional staff that is designing approaches to that, who could use manpower, people of low skill involved in some type of home care or outreach services, you really need to look at the fact that it is going to take a long time to develop them. For example, we were involved in setting up a simple, basic program, a home visiting project of which it would take the volunteers from the community visiting the elderly in the homes and the shut-ins. Now to set that up you might think would be easy; just get a bunch of volunteers, tell them where there are some elderly and to go and visit them. Maybe that looks like a fairly easy thing to do but when we got down to the day-to-day grind, we found that it took us about six months to set it up until it resulted in having 50 volunteers visiting about 100 elderly.

• 1740

That is one example of many and I think that is an easy example. I think the more you get involved the more difficult the problems are. It was just to try to relate that to this whole

[Translation]

foyers et les institutions, mais nous croyons qu'il vaudrait la peine d'explorer cette proposition.

C'est la conclusion de notre présentation.

Le président: Merci beaucoup.

Je suis étonné de vous entendre dire que vous—quand je dis vous, je ne veux pas dire vous-même personnellement—vous et vos collègues des services sociaux au niveau local ou municipal n'êtes pas consultés au sujet de l'élaboration des stratégies d'emploi. Il y a beaucoup de comités locaux et provinciaux, certains comités conjoints fédéraux-provinciaux—je pense aux comités des besoins de main-d'œuvre—et d'autres qui évaluent des programmes qui recherchent de nouveaux programmes. Tout ce que je puis dire, c'est que nous examinerons de près la possibilité de faire des propositions afin de donner aux gens de votre palier, à ceux qui sont en contact direct avec les clients du système, l'occasion de faire un apport à ces politiques. C'est un peu comme chercher à diriger une force policière ou des prisons, comme j'ai déjà eu à le faire, sans même consulter le policier ou le garde et les agents de classification qui ont, eux, des contacts directs avec les clients, avec la population.

Comment avez-vous, à votre niveau, considéré les programmes comme le Programme Canada au Travail, le PIL et le Programme de Jeunesse Canada au Travail? Nous en avons maintenant un nouveau dont vous ne pourriez pas beaucoup parler, un nouveau programme de développement communautaire. Ces programmes fédéraux ont-ils été utiles?

M. Stratford: Ils sont utiles quand nous recevons les subventions demandées. Nous avons demandé des subventions et les avons reçues. Les programmes sont bons. Le problème fondamental, si vous avez lu le règlement, c'est que quand la subvention disparaît et qu'un emploi créé dépend de cette subvention, on ne sait que faire. Je ne pense pas qu'il soit possible de résoudre un grave problème social par un programme qui dure cinq mois ou un été ou même 12 mois.

Tous les problèmes dont nous parlons, les parents célibataires, les problèmes familiaux, les vieillards, les invalides sont des problèmes complexes et durables. Une fois que l'on met en place un personnel professionnel qui établit la façon de faire le travail, un personnel qui pourrait utiliser une main-d'œuvre moins spécialisée dans des choses comme les soins à domicile ou les services d'extension, il ne faut pas se cacher le fait qu'il faut du temps pour créer ce genre de services. Par exemple, nous avons essayé de mettre sur pied un programme simple de visites à domicile utilisant les bénévoles locaux qui visitent des personnes âgées qui ne peuvent sortir de leur maison. On pourrait penser qu'il est facile de prendre un groupe de bénévoles, de leur donner les adresses de ces vieillards et de les envoyer les visiter. Cela peut paraître facile, mais quand nous avons commencé à mettre en place toutes les questions de détails, il nous a fallu environ six mois pour réussir, enfin, à organiser la visite d'une centaine de vieillards par environ 50 bénévoles.

Ce n'est qu'un exemple et il est facile à comprendre. Plus on entre dans les détails, plus les problèmes sont difficiles, et je voulais seulement rattacher un problème quotidien à toute la

[Texte]

issue. There is not one federal employment grant program that I have seen work that reflects the issue of dependency, the creation of a dependent service. It is not there and we really do not have a good answer. We just try to put down words which may look good.

The Chairman: What about the LEAP program which does try to deal with more hard core unemployment? Are you familiar with that?

Mr. Stratford: I am familiar with that. I have not been our agent that long, but I do not think they have applied for it. I imagine that would be a possibility over three years. It is getting close to looking at long term comprehensive approaches.

The Chairman: My final question is: Among the people you work with, what is their reaction to undergoing training that takes some time but which might assure them of employment for a longer period of time. In other words, if they have chances to go into manpower retraining in a course that might take a year or even up to two years and to go into apprenticeship programs even if they are in their late twenties or early thirties, what do they think? How do they react to that longer term approach to training to get good solid work rather than to go into short term types of work?

Mr. Stratford: They react very positively if it can be arranged. There is always a concern about the income if they get into that and whether the manpower allowance is going to be sufficient. That causes a bit of hesitancy. There is more comfort in being involved with people they know through the local agencies and social services where they tend to go towards that. But many of the people we work with have ideas of things they would like to do, to have a career just like anybody else even though they have been unemployed for a long period of time.

Often a situation we encounter is where a woman who has suffered a marital break-up or a divorce and has come to us with a couple of children; she is facing 10 or 15 years of collecting public welfare so she is looking at different things she would like to do.

The Chairman: Thank you. Mr. Orlikow, do you have a question?

Mr. Orlikow: Yes. I was very interested and encouraged to hear you say that of people who receive welfare the big majority do want to work. So often we hear as we have heard already in the short period during which we have been holding public hearings the implication that people who are unemployed and receive either unemployment insurance or welfare really do not have the desire to work. What percentage of the people receiving welfare in your city would you estimate are unemployable?

Mr. Stratford: Unemployable meaning that they could not just walk into a job tomorrow and take it as a clerical worker or as, say, a cleaner?

Mr. Orlikow: Yes.

Mr. Stratford: That is something I would hate to estimate. I would rather put it another way. We have a caseload averaging around 1,000 and in our programs we have had 50

[Traduction]

question à l'étude. Dans tous les programmes fédéraux de subventions à l'emploi que je connais, aucun ne s'attaque au sort des services créés, une fois la subvention disparue. Il n'y a pas de solution et nous n'avons pas de réponse. Nous essayons simplement de trouver des mots qui sonnent justes.

Le président: Que dire du Programme PACLE qui s'attaque aux problèmes de chômage chronique? Le connaissez-vous?

M. Stratford: Je le connais. Je ne suis pas l'agent de notre service depuis très longtemps, mais je ne pense pas qu'on ait demandé des subventions. J'imagine qu'on pourrait obtenir des subventions sur trois années. On pourrait dire que l'on commence alors à s'occuper vraiment des problèmes chroniques.

Le président: Voici ma dernière question. Parmi vos clients, quelle est leur réaction quand ils doivent suivre une formation qui prend du temps mais qui est susceptible de leur assurer un emploi durable? Autrement dit, s'ils ont la chance de suivre un cours de recyclage d'un an ou même de deux ans pour ensuite devenir apprentis, même s'ils sont à la fin de la vingtaine ou au début de la trentaine, quels sont leurs sentiments? Comment réagissent-ils à cette formation de longue durée susceptible de leur apporter un emploi durable, au lieu de passer d'un emploi à l'autre?

M. Stratford: Leur réaction est très positive. Ils s'inquiètent toujours de leur revenu cependant et ils se demandent si les allocations de main-d'œuvre seront suffisantes. Cela les fait hésiter. Ils sont rassurés quand ils sont en compagnie de personnes qu'ils ont connues par l'entremise des organismes locaux et des services sociaux où ils ont l'habitude de s'adresser. Beaucoup de nos clients ont des idées au sujet de ce qu'ils aimeraient faire, de la carrière qu'ils aimeraient avoir, comme tout le monde, même s'ils sont sans travail depuis longtemps.

Ce qui nous arrive souvent, c'est le cas d'une femme qui sort d'un mariage brisé ou d'un divorce et qui arrive avec deux ou trois enfants. Elle se voit sur l'assistance sociale pour 10 ou 15 ans et elle envisage toutes les choses qu'elle aimerait faire.

Le président: Merci. Monsieur Orlikow, avez-vous une question?

M. Orlikow: Oui. J'ai été très intéressé et encouragé de vous entendre dire que la grande majorité des assistés sociaux veulent travailler. On entend si souvent le contraire. Depuis le temps que nous tenons des audiences publiques, nous avons déjà entendu dire que les chômeurs et les bénéficiaires de l'assurance-chômage ou de l'assistance sociale ne veulent vraiment pas travailler. Quel est le pourcentage des assistés de votre ville qui, selon vous, seraient en mesure de travailler?

M. Stratford: En mesure de travailler, voulez-vous dire quelqu'un qui pourrait prendre un emploi demain, comme commis ou comme nettoyeur?

M. Orlikow: Oui.

M. Stratford: Vraiment, je ne pourrais vous donner une estimation. Permettez-moi de voir le problème autrement. Nous avons une clientèle d'environ 1,000 personnes et nous

[Text]

placements which we have pretty well filled all the time. I do not know what percentage that is, but we believe we could extend that or double that with our present program.

Mr. Orlikow: Do you have a large number of single parents, for example, who would be employable if there were a day care facility or nursery school available?

Mr. Stratford: That is right. Sixty-five per cent of our caseload is in that category. I would not want to speculate but if you could provide day care and training and other things, a lot of those people would take advantage of the opportunities.

Mr. Orlikow: And day care facilities would be substantially cheaper per family than welfare if we provided it. And people could go to work.

Mr. Stratford: Well, I just looked at some recent day care costs yesterday for this hypothetical case of a woman with two children and the cost was \$264 a month. There is no way that she could afford to pay that if she is earning a minimum wage. Would there be some way of calculating out the costs?

• 1745

Mr. Orlikow: One of the problems that we have run into in my city, and I wonder whether you have seen it yet, is that under the various federal employment programs, first the LIP, then the Canada Works, and now the Community Services Program, they are all funded either for a year or less and the LEAP program is for three years. It has been our experience that many of them proved to be very valuable. To give just one example, and you may have had something like it here, there was a service where the group went out and mowed lawns for senior citizens, put storm windows on and that kind of thing. That proved to be a service of great use to this group of people. We got it extended a couple of times, but at the end of three or four years the federal government said that these are not projects which they are going to fund on a permanent basis, so they just disappeared. And of course neither the provincial nor the municipal government was willing to pick up the service. So the need was there, the usefulness was demonstrated by the experience, but at the end of a period of time it was finished. Have you had that experience?

Mr. Stratford: That is right, and Mr. Allmand was asking questions along that line, in the sense that all the types of services we can identify all are pretty well ongoing. An elderly people's home maintenance is an ongoing thing; you just do not go and do it once and that is it. There are all kinds of examples of that, where the problems are long-term, and that is why we are suggesting in the brief the idea of a local employment program being ensured for a long term, and we are talking about five years, which is a pretty long-term in terms of one year or four months, and we can do quite a bit with terms of reference of that type.

Mr. Orlikow: Are you acquainted with the experiment in Manitoba with their Mincome Program, the federal-provincial

[Translation]

avons une possibilité d'une cinquantaine de placements qui sont toujours occupés. J'ignore quel est le pourcentage, mais nous pensons que sans changer le programme, il serait possible d'en augmenter, ou même d'en doubler le nombre.

M. Orlikow: Avez-vous un grand nombre de parents célibataires, par exemple, qui pourraient travailler s'il y avait un service de garderie ou de pouponnière?

M. Stratford: Oui. Environ 65 p. 100 de nos clients sont de cette catégorie. Je ne voudrais pas faire de spéculation, mais si on pouvait organiser des garderies et des services de formation, beaucoup de ces personnes voudraient profiter de ces possibilités.

M. Orlikow: Et les garderies coûteraient beaucoup moins cher par famille que l'assistance sociale? Et les gens pourraient aller travailler.

M. Stratford: Encore hier, j'examinais ce que coûtent les services de garderie pour le cas hypothétique d'une mère de deux enfants et ce serait \$264 par mois. Il lui serait absolument impossible de payer ce montant si elle gagne le salaire minimum. Y aurait-il un moyen d'en calculer le coût?

M. Orlikow: L'un des problèmes qui s'est posé dans ma ville—j'ignore si vous l'avez rencontré—c'est qu'en vertu des divers programmes fédéraux d'emploi, tels le LIP, le Programme Canada au Travail et maintenant le Programme des services communautaires, on reçoit des subventions pour une année ou moins et de trois ans dans le cas du programme PACLE. Nous avons trouvé que beaucoup de ces programmes sont très précieux. Pour vous donner un exemple—vous en avez peut-être eu de semblables par ici—il s'est créé un service dont les membres allaient tondre les pelouses chez les personnes âgées, installer les doubles fenêtres et faire toutes sortes de petits travaux. Ce service s'est révélé très utile pour cette catégorie de personnes. Nous avons réussi à le faire prolonger deux fois, mais après trois ou quatre ans, le gouvernement fédéral a dit que ce genre de service ne pouvait être financé de façon permanente et il a disparu. Ni la province ni la municipalité n'étaient disposées à prendre la relève. Il y avait un besoin, le service était utile ainsi que nous l'avons démontré, mais après un certain temps, il a pris fin. Avez-vous eu la même expérience?

M. Stratford: Oui, et M. Allmand posait des questions dans la même veine, en ce sens que tous les types de services que nous pouvons identifier sont pour ainsi dire des services permanents. L'entretien de la maison de personnes âgées est une chose permanente. Il ne s'agit pas d'y aller une fois et de dire ensuite que c'est fini. Il y a beaucoup d'exemples de cette nature, exemples de problèmes à long terme. C'est pourquoi, dans notre mémoire, nous proposons des programmes d'emploi locaux assurés d'une longue durée. Nous parlons de cinq ans, ce qui est assez long par rapport à des programmes d'un an ou de quatre mois et à l'intérieur d'une telle échéance, il est possible de faire beaucoup de choses.

M. Orlikow: Connaissez-vous l'expérience menée au Manitoba, le Programme Mincome, programme fédéral-provincial

[Texte]

program carried on in Manitoba to try to give people a minimum income rather than welfare?

Mr. Stratford: No, I am not familiar with that one. Is it a demonstration project?

Mr. Orlikow: Yes.

Mr. Stratford: Are they using Canada Assistance money for it?

Mr. Orlikow: Well, it is another now and they are trying to evaluate the benefits. I just wanted to know whether you knew about it or had any thoughts about it.

Mr. Stratford: I do not know whether you are expecting anybody from the City of Halifax later tonight but they have been involved with the Human Resource Development Agency which is quite an interesting and exciting concept.

I did not mention too much employment in small businesses, which may be some of the examples. I was referring more to public agencies because I know an area of considerable issue is still how well you can develop a business which is going to be viable.

The Chairman: Mr. Lonsdale, do you have some questions?

Mr. Lonsdale: Have you encountered any areas or situations where somebody has the ability to do a certain job but because of their educational levels the employer does not want to take them on? He demands perhaps a Grade 12 education for something that almost anybody could basically do. Does that seem to be much of a problem that you have encountered?

Mr. Stratford: Oh yes, all the time.

Mr. Lonsdale: Particularly in that level of the unemployed?

Mr. Stratford: And it is not only that; it is even having a sufficient work experience in order to get a reference to get into a job. As you can imagine, a person who does not have the work experience, does not walk into a work setting and automatically know how to behave and how to talk with people. A lot of the things we do in terms of supervision and counselling is to try to give a person some feedback in how they are doing. We have had people working in libraries, and you can picture what a library setting would be like, learning not to be boisterous or talk loudly or that type of thing. That is another example of that.

Mr. Lonsdale: Recently some people have undertaken a study which indicated that perhaps the minimum wage was creating unemployment and not doing anything to create jobs in that perhaps it was acting as a deterrent to employers to employ people because they had to pay them a certain regulated rate. How would you respond to that kind of an analysis of the minimum wage scale requirements?

Mr. Stratford: That the minimum wage creates unemployment?

Mr. Lonsdale: Yes.

Mr. Stratford: Just as a citizen looking at people in business, I would appreciate that if they have to pay higher wage costs it is going to be difficult for them. But I do not have a good answer. I know there was a recent debate in the provincial government here about tying in welfare scales to minimum

[Traduction]

visant à donner aux gens un revenu minimum plutôt que l'assistance sociale?

M. Stratford: Non je ne le connais pas. Fait-il partie de la démonstration?

M. Orlikow: Oui.

M. Stratford: Utilise-t-on des fonds du Régime d'assistance du Canada?

M. Orlikow: Il est terminé maintenant et on essaie d'en évaluer les retombées. Je voulais seulement savoir si vous le connaissiez ou si vous aviez des opinions à ce sujet.

M. Stratford: J'ignore si vous attendez des témoins d'Halifax ce soir, mais il y a eu là l'Agence de Développement des Ressources humaines, réalisation très intéressante et nouvelle.

Je n'ai pas beaucoup parlé de l'emploi dans les petites entreprises qui pourrait fournir quelques exemples. J'ai parlé seulement des agences publiques parce qu'au fond, il s'agit toujours de savoir comment mettre sur pied une entreprise qui soit viable.

Le président: Monsieur Lonsdale, avez-vous des questions?

M. Lonsdale: Avez-vous eu connaissance de cas ou de situations où une personne était capable de faire un certain travail mais ne pouvait être embauchée à cause de la scolarité? Par exemple, le cas d'un employeur qui exige une 12^e année pour un travail que n'importe qui peut faire. Est-ce un problème qui se pose dans votre région?

M. Stratford: Oh oui, tout le temps.

M. Lonsdale: Surtout à ce niveau de chômage?

M. Stratford: Non seulement cela, mais il y a aussi l'exigence d'une expérience suffisante en vue d'obtenir des références pour postuler un emploi. Comme vous le savez, celui qui n'a aucune expérience du travail ne peut arriver dans un milieu de travail et savoir tout de suite comment se comporter et comment parler aux gens. Dans notre travail de surveillance et de conseil, nous essayons de faire connaître à nos clients comment ils sont perçus au travail. Nous avons envoyé des clients dans des bibliothèques et on connaît le climat spécial d'une bibliothèque: il faut apprendre à travailler sans bruit, à ne pas parler fort, et le reste. C'est là un autre exemple.

M. Lonsdale: Récemment, on a entrepris une étude qui porte à croire que le salaire minimum crée peut-être du chômage au lieu de créer de l'emploi en ce sens qu'il dissuade des employeurs d'embaucher des gens s'ils doivent leur payer un certain salaire déterminé. Comment répondez-vous à cette sorte d'analyse des exigences du salaire minimum?

M. Stratford: Que le salaire minimum crée du chômage?

M. Lonsdale: Oui.

M. Stratford: A titre de citoyen qui observe les hommes d'affaire, je comprends que s'ils doivent payer des salaires plus élevés, ce sera plus difficile pour eux. Mais je n'ai aucune bonne réponse à ce problème. Il y a eu un récent débat à l'Assemblée provinciale au sujet de la question d'adapter l'as-

[Text]

wage, and if you raise the welfare scales up too much then the minimum wage goes up; and there were all these hassles.

• 1750

I accept, as a social worker, that it is an overwhelmingly complex problem. If you try to treat one area, easily you can create a problem in other areas. If you all of a sudden tie in all the scales and increase the minimum wage significantly, you are probably going to increase unemployment, because probably many businesses cannot afford it.

Mr. Lonsdale: On the incentive for a mother with two or three children, separated or divorced, or whatever, who wants to get out into the work force and who perhaps could get a job as a waitress or working in a factory at some point—if we did not have a minimum wage, which would at least guarantee her a decent income, there probably would be a poorer incentive for her actually to go out and look for work than if she had to take what wage was offered.

Mr. Stratford: That is so, but I am just saying from our experience we have had people come into these programs and maybe only have \$5 a month more, or \$10 a month more, if they come every day and really work their hearts out and try all kinds of things. It does not make sense, objectively, if you do not have a better return.

Mr. Lonsdale: The reason for the minimum wage legislation would be, I think, that it assists the income level you are dealing with and the unemployed level you are dealing with, making sure that if they have to pay for baby-sitters, if they have to pay for day care, at least the wage is going to be sufficiently high to warrant them going out into the labour force.

Mr. Stratford: One way or the other, the child-care arrangements would have to be fixed up, either in the wage to the person or through some type of government subsidy.

The Chairman: Thank you very much. We found your evidence very helpful. It will be kept in mind as we prepare our recommendations.

I want at this point to assure The Registered Nurses' Association of Nova Scotia you will be heard before we leave for supper, but another witness who gave us notice has come into the room, and that is, I understand, the Nova Scotia Government Employees' Union. We have a Mr. McTaggart representing them. Is he here or is somebody else here on his behalf? I was told they were here—unless they left again.

The Clerk: They said they may be coming when I spoke to them on the phone. I thought they had come in.

The Chairman: If they are not here now, we will hear The Registered Nurses' Association of Nova Scotia right now.

Originally there were three of you: Mrs. Fraser, the president; Mrs. Mills; and Mrs. Bentley.

[Translation]

assistance sociale au salaire minimum où l'on disait que si l'assistance sociale augmente trop, le salaire minimum doit suivre. La discussion a été fort mouvementée.

A titre de travailleur social, je reconnais que c'est un problème extrêmement complexe. Quand on essaie d'appliquer des solutions faciles dans un domaine, on peut créer des problèmes dans d'autres domaines. Si l'on ajuste soudainement toutes les échelles d'assistance et que l'on augmente sensiblement le salaire minimum, on augmentera probablement le chômage, parce que beaucoup d'entreprises ne pourront plus payer.

M. Lonsdale: Pour ce qui est des incitations, prenons le cas d'une mère de deux ou trois enfants, séparée ou divorcée, qui veut retourner sur le marché du travail et qui peut trouver un emploi comme serveuse ou comme travailleuse dans une fabrique; s'il n'y avait pas le salaire minimum qui au moins lui garantit un revenu raisonnable, il y aurait probablement pour elle moins d'incitations à aller chercher du travail que si elle était obligée d'accepter le salaire offert.

M. Stratford: C'est exact, mais nous avons vu des personnes faisant partie de ces programmes et qui avaient seulement \$5 ou \$10 de plus par mois et qui venaient tous les jours travailler comme des forcenés. Cela n'a pas de sens, objectivement, si la rémunération n'est pas meilleure.

M. Lonsdale: La raison de la loi sur le salaire minimum sera donc d'aider les gens comme ceux dont vous vous occupez et les sans-travail qui ont recours à vos services qui doivent payer une gardienne d'enfants ou une garderie, à obtenir des revenus suffisants et assez élevés pour les inciter à retourner sur le marché du travail.

M. Stratford: D'une façon ou d'une autre, le service de garderie devrait être réglementé, soit en fonction du revenu de la personne ou au moyen d'un subside gouvernemental.

Le président: Merci beaucoup. Votre témoignage nous a été très utile. Nous en tiendrons compte en préparant nos recommandations.

Je voudrais maintenant assurer à l'Association des infirmières agréées de la Nouvelle-Écosse que nous les entendrons avant le souper, mais un autre témoin qui s'était inscrit d'avance est maintenant arrivé. Il s'agit du Syndicat des employés du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. M. McTaggart les représente ici. Est-il parmi nous ou s'est-il fait remplacer? On m'a dit qu'ils étaient arrivés, à moins qu'ils soient déjà repartis.

Le greffier: Ils m'ont dit qu'ils s'en venaient au téléphone. Je croyais qu'ils étaient arrivés.

Le président: S'ils ne sont pas arrivés, nous allons inviter la représentante de l'Association des infirmières agréées de la Nouvelle-Écosse.

Au début, vous étiez trois: M^{me} Fraser, la présidente, M^{me} Mills et M^{me} Bentley.

[Texte]

A Witness: We had a little problem with a lady rescuing a car from a parking meter. So Mrs. Bentley had to leave.

The Chairman: I see.

A Witness: Mrs. Fraser will speak. She is the President.

The Chairman: Very good.

Mrs. Patricia Fraser (President, The Registered Nurses, Association of Nova Scotia): Mr. Chairman and committee members, in the short period of time allowed by the parliamentary task force for this submission, The Registered Nurses' Association of Nova Scotia, representing 7,600 members, has reviewed the present over-all employment picture of registered nurses in this province and has looked at the health and illness needs of Nova Scotians for the 1980's as they relate to the nursing population. In this context, the following recommendations are presented.

First, that government undertake a study immediately to determine health care delivery requirements for Nova Scotians for the 1980's and determine the health personnel required to meet this projection.

Secondly, that government accept the recommendation made by Justice E. Hall in his recent report, *A Commitment for Renewal*, that government study in a serious and objective way the submission made to the Health Services Review 1979 by the Canadian Nurses' Association, "Putting Health into Health Care". The recommendations made by the Canadian Nurses' Association seek changes in health-care delivery which would affect nursing employment in the 1980's.

Thirdly, that educational offerings supported by the provincial and federal governments be made available to train nurses in specialized skill areas, and that incentives be provided to encourage nurses to enroll in such programs. The programs must be approved by the Registered Nurses' Association of Nova Scotia.

The present picture in Nova Scotia; the supply of nurses: The Registered Nurses' Association of Nova Scotia has by legislation been granted the authority to determine educational requirements and grant registration to those nurses who meet these requirements. The nurse population in Nova Scotia is supplied from schools of nursing, of which there are seven hospital based diploma schools, which produce graduates in 24 months and two university-based schools, which have a four-year program. There is also reciprocal registration, that is, nurses from other provinces and countries coming in, and there are nurses returning to the workforce following some years of professional inactivity.

• 1755

Demand for nurses: Nurses comprise the largest group of health care workers in the province. Their services are required by hospitals, homes for special care and the community—

[Traduction]

Une voix: Nous avons eu un petit problème. Il a fallu aller changer de parcemètre et M^{me} Bentley y est allée.

Le président: Je vois.

Une voix: M^{me} Fraser parlera en notre nom. Elle est la présidente.

Le président: Très bien.

Mme Patricia Fraser (présidente, l'Association des infirmières agréées de la Nouvelle-Écosse): Monsieur le président, membres du comité, pendant le peu de temps que nous a accordé votre comité spécial parlementaire pour rédiger un mémoire, l'Association des infirmières agréées de la Nouvelle-Écosse, qui représente 7,600 membres, a fait une revue générale du tableau de l'emploi des infirmières agréées de cette province et a examiné les besoins d'hygiène et de soins des néo-écossais pendant les années 80 par rapport au groupe des infirmières. Dans ce contexte, nous vous présentons les recommandations suivantes.

Premièrement, que le gouvernement entreprenne immédiatement une étude pour déterminer quels seront les besoins de soins de santé des néo-écossais dans les années 80 ainsi que les personnels dont on aura besoin pour répondre à ces besoins de santé publique.

Deuxièmement, que le gouvernement accepte la recommandation formulée par le juge E. Hall dans son récent rapport intitulé «Engagement au renouveau», soit que le gouvernement étudie de façon sérieuse et objective le mémoire présenté dans le cadre de la révision de 1979 des services sanitaires par l'Association des infirmières canadiennes où l'on insistait sur l'urgence de «soigner les soins de santé». L'Association des infirmières canadiennes propose des changements dans la prestation des soins de santé, changements qui influeraient sur le niveau d'emploi des infirmières dans les années 80.

Troisièmement, que des possibilités de perfectionnement financées par la province et par le gouvernement fédéral soient mises à la disposition des infirmières dans des domaines de spécialisation et que des moyens soient pris pour inciter les infirmières à participer à ces programmes. Et ces programmes devraient être approuvés par l'Association des infirmières agréées de la Nouvelle-Écosse.

L'état actuel en Nouvelle-Écosse. Le renouvellement des infirmières: une loi donne à l'Association des infirmières agréées de la Nouvelle-Écosse le pouvoir de déterminer les exigences pédagogiques et d'agréer les infirmières qui répondent à ces exigences. Les infirmières de la Nouvelle-Écosse sortent d'écoles d'infirmières. Nous avons sept écoles attachées à des hôpitaux qui décernent un diplôme après 24 mois et deux écoles universitaires dont le programme est de quatre ans. Il y a aussi une réciprocité d'agréments, c'est-à-dire des infirmières qui viennent d'autres provinces ou d'autres pays et il y a en outre des infirmières qui reviennent au travail après quelques années d'inactivité professionnelle.

La demande d'infirmières: les infirmières sont le groupe le plus important des travailleurs de la santé de la province. Leurs services sont recherchés par les hôpitaux, les cliniques de

[Text]

which includes public health nurses, Victorian Order of Nurses, occupational health nurses, nurses working in a variety of health agencies and clinics—and by educational institutions that require nurse teachers.

Qualifications required to meet employment needs: Rapid changes and advancement in knowledge and related technology have resulted in changes in the acute care hospital setting. New methodologies, new machinery require additional preparation and skill. Specialization in such areas as cardiac care and surgery have resulted in the establishment of intensive care units in many hospitals. During the past few years, it has been increasingly difficult to staff these units.

One can reasonably predict that such areas of specialization will continue to develop in the eighties with a corresponding need for skilled workers. In order to meet the demand, it is essential that systematic, long-range planning be undertaken. The association is very aware of its responsibility to encourage the maintenance of a stable workforce. The greatest supply of nurses comes from our nursing educational programs. Since it takes a minimum of two and a maximum of four years to produce a registered nurse, it is essential that long-range goals be established by the government and orderly planning engaged in so that the yo-yo effect of shortages and surpluses in the employment field are contained. The association should be involved in such planning.

Continuing education, incentives and rewards: To prepare nurses for specialized areas, it is necessary that government—funded educational programs be offered, along with appropriate incentives to encourage nurses to take this additional preparation. For some time, this provincial association, along with our national association, has been endeavouring to obtain income tax relief for expenses incurred in continuing education. Medical practitioners are eligible for such tax concessions because they are self-employed. Nurses, unfortunately, do not come under that criterion established by the federal government.

Variable affecting employment: Nova Scotia, with its large rural area and scattered population, lends itself to a variety of difficulties concerning the delivery of health care and the maintenance/replacement of nurses. The inadequacy of a public transportation system, the social milieu of small communities and corresponding inability to attract young, unmarried nurses, the type of nursing employment available and the lack of continuing education and/or refresher courses, are factors that affect employment in this province.

Present shortages: The number of registered nurses in Nova Scotia has been steadily increasing. In 1970, 4,670 nurses were registered and in 1979 that number increased to 7,476 demonstrating an average yearly increase of 5.4 per cent. Nursing positions have also increased, despite budgetary restraints.

[Translation]

soins spécialisés et par la communauté, ce qui comprend l'unité sanitaire, l'Ordre des infirmières de Victoria, les ergothérapeutes, les infirmières au service de toutes sortes d'agences et de cliniques, et au service d'établissements d'éducation qui ont besoin d'infirmières comme professeurs.

Les qualifications requises pour répondre aux besoins d'emploi: les changements rapides et les progrès des connaissances et de la technologie ont apporté des changements dans le milieu hospitalier. Les nouvelles méthodologies et les nouveaux équipements exigent de nouvelles connaissances et de nouvelles préparations. La spécialisation dans des domaines comme la chirurgie et les soins cardiaques a amené la création d'unités de soins intensifs dans beaucoup d'hôpitaux. Aux cours des dernières années, il a été de plus en plus difficile de recruter pour ces unités.

On peut raisonnablement prédire que ces domaines de spécialisation vont continuer à se développer dans les années 80 en même temps qu'un besoin correspondant de travailleurs spécialisés. Afin de répondre à la demande, il est essentiel d'entreprendre une planification systématique et à long terme. L'Association sait très bien qu'elle a la responsabilité d'encourager le maintien d'un groupe professionnel stable. La majorité des infirmières viennent de nos programmes de formation. Comme il faut au minimum deux ans et au maximum quatre ans pour obtenir un diplôme d'infirmière, il est essentiel que le gouvernement établisse des objectifs à long terme ainsi qu'une saine planification afin d'éviter dorénavant les crises de pénurie et de surplus que nous avons connues tour à tour. L'Association devrait participer à cette planification.

Le perfectionnement, les primes et les récompenses: pour former des infirmières dans des domaines spécialisés, il sera nécessaire que des programmes de formation financés par le gouvernement soient offerts ainsi que les incitations voulues pour encourager les infirmières à suivre ces cours de spécialisation. Depuis quelque temps déjà notre association provinciale ainsi que l'association nationale essaient d'obtenir des déductions d'impôt pour les dépenses de perfectionnement professionnel. Les médecins ont droit à de telles concessions fiscales parce qu'ils sont des indépendants. Les infirmières ne répondent malheureusement pas à ce critère établi par le gouvernement fédéral.

Les variables concernant l'emploi: la Nouvelle-Écosse, ses vastes régions rurales et sa population dispersée soulèvent toutes sortes de difficultés concernant la prestation des soins de santé ainsi que le maintien et le remplacement des infirmières. Les mauvais transports publics, le milieu social des petites collectivités ne sont pas de nature à attirer des jeunes infirmières célibataires, le type d'emploi offert aux infirmières et l'absence de cours de perfectionnement ou de rafraîchissement, voilà autant de facteurs qui influent sur l'emploi dans cette province.

Les présentes pénuries: le nombre des infirmières agréées augmente de façon régulière en Nouvelle-Écosse. En 1970, on comptait 4,670 infirmières agréées et en 1979, il y en avait 7,476, soit une augmentation annuelle d'environ 5.4 p. 100. Les postes d'infirmières ont également augmenté, malgré des contraintes budgétaires.

[Texte]

At this point in time there are 160 nursing vacancies, as reported to the Registered Nurses' Association of Nova Scotia Placement Service. Forty per cent of these vacancies are in specialized units—intensive care units, coronary-care units, operating rooms, obstetrics.

Although some courses have been established in an effort to meet the demand for the speciality areas, difficulty is being experienced in filling these vacancies.

The Registered Nurses' Association of Nova Scotia, along with the Council of Teaching Hospitals and the Department of Health, has sponsored a study that is presently investigating nursing turnover. Perhaps some of the intangibles in maintaining a stable work-force will be identified, such as job satisfaction, job incentives, and horizontal promotion.

Thank you.

The Chairman: Is that your brief?

Mrs. Fraser: Yes.

The Chairman: Bruce, do you have some questions to ask? David, do you have questions?

Mr. Orlikow: Yes, I have a few. In your view, how effective have been the estimates by the provincial authorities? Because it is really the provinces that employ the largest number of nurses, through our hospitals, and so on, and the provinces have the legal authority to deal with it. How effective has your province, or any other province, been in estimating the needs and preparing to meet the needs? Either two or three years ago, suddenly the Province of Ontario found that in that year it had graduated 2,000 more nurses than it could use—at that time. Educating 2,000 nurses costs a lot of money, and they then, of course, proceeded to leave the province, many to leave the country. It seems to me that that was pretty poor planning, and I am wondering how often that happens.

• 1800

Mrs. Fraser: It happens all the time, and I think that is the background of one of our recommendations, the first one, in that we are asking that planning be done so that we know how many nurses we are going to need over the eighties, or the next number of years. Quite often, sometimes the only way we find out when there are going to be hospital expansions is by reading the paper. We cannot plan when that is the only way we find out how things are going ahead.

Mr. Orlikow: Given the fact that professional people—nursing may be the poorest-paid profession, but nurses are a professional group—tend to want to live in the cities, which means, in Nova Scotia, to live in Halifax and Dartmouth and Sydney, and so on, but there is a fairly large population in smaller groups in small towns and in rural areas, and that those areas for the foreseeable future will be short of professionals, including nurses, what efforts have been made by your organization, or by the province, or by all the groups probably co-operatively, to try to meet some of the needs by training paraprofessionals—nurses, licensed practical nurses, nurses aides, hospital aides, whatever terms are used in this prov-

[Traduction]

En ce moment, 160 postes d'infirmières sont vacants ainsi que nous le signale le Service de placement de l'Association des infirmières agréées de la Nouvelle-Écosse. Environ 40 p. 100 de ces postes vacants sont dans des unités spécialisées, soins intensifs, soins coronariens, salles d'opération, obstétrique.

Même si des cours ont été établis pour essayer de répondre à cette demande des domaines spécialisés, on éprouve des difficultés à remplir ces postes vacants.

L'Association des infirmières agréées de la Nouvelle-Écosse ainsi que le Conseil des hôpitaux enseignants et le ministère de la Santé ont financé une étude qui porte sur le taux de roulement des infirmières. Il sera peut-être possible d'identifier certains des facteurs intangibles qui contribuent à maintenir un groupe professionnel stable, tels que la satisfaction au travail, les incitations à l'emploi et la promotion horizontale.

Merci.

Le président: C'était votre mémoire?

Mme Fraser: Oui.

Le président: Bruce, avez-vous des questions? Et vous David, en avez-vous?

M. Orlikow: Oui quelques-unes. A votre avis, les estimations de la province ont-elles été exactes? On sait qu'au fond ce sont les provinces qui emploient le plus grand nombre d'infirmières dans les hôpitaux, et ailleurs, et ce sont les provinces qui ont les pouvoirs juridiques en cette matière. Dans quelle mesure votre province, ou toute autre province, a-t-elle réussi à évaluer les besoins et à se préparer pour répondre à ces besoins? Il y a deux ou trois ans, la province d'Ontario a découvert soudainement qu'elle venait d'accorder des diplômes à environ 2,000 infirmières de plus que ce qu'elle pouvait employer. La formation de 2,000 infirmières coûte beaucoup d'argent et les nouvelles diplômées ont évidemment quitté la province et dans bien des cas, le pays. C'était là un exemple de mauvaise planification et je me demande si cela se produit souvent.

Mme Fraser: Cela se produit tout le temps et c'est justement à la base de l'une de nos recommandations, la première, où nous demandons qu'une planification soit faite afin de savoir combien d'infirmières il faudra pendant les années 80 ou pour les années qui suivront. Bien souvent, nous apprenons qu'il y aura un agrandissement d'hôpital en lisant le journal. Il est bien difficile de planifier quand c'est le genre d'information que nous avons sur ce qui s'en vient.

M. Orlikow: Étant donné que les gens de professions libérales—les soins infirmiers sont peut-être la profession la moins payée, mais c'est quand même une profession libérale—ont tendance à vivre dans les villes, ce qui, en Nouvelle-Écosse, signifie Halifax, Dartmouth et Sydney, mais qu'une bonne partie de la population vit dans de plus petits centres, et dans des régions rurales, et que pendant un avenir prévisible ces régions manqueront de professionnels, y compris les infirmières, quels efforts ont été entrepris par votre association ou par la province ou par tous les groupes en collaboration, pour essayer de répondre aux besoins de la population en formant des paraprofessionnels, des aides-infirmières, infirmières diplô-

[Text]

ince—so that the number of nurses that are available and who want to work in the province can be used to the best advantage?

Mrs. Fraser: I guess I would have to give you a personal opinion there. I think with the lack of registered nurses available for positions, and speaking from my own experience, we all must use our RNs to the best of our ability right now, in looking at what they are doing as opposed to what somebody else can do, because we are strapped for RNs at the moment. The training or education of certified nursing assistants, which is what we have here, is under a different group altogether; it is under the Department of Education and does not operate in conjunction with our association. I would hazard saying that probably the supply is adequate, at the moment, of certified nursing assistants, in fact it may be more than adequate.

Mr. Orlikow: One last question, and you probably will not agree with me. I have a feeling, and many people now have a feeling, that this idea—which is very prevalent in every province and I think in all of North America—that the professional association should, by law, have the power to decide on what the qualifications should be, what education is required in that profession—whether related to lawyers, or doctors, or engineers, or you name it, or nurses—can be detrimental to the community as a whole. In any profession people are human, and there is the possibility that they think in terms of restricting the numbers who qualify to protect their own position. I am not saying that this is true of nurses or of any other group, but there is this idea. So there have been in some provinces steps taken to reduce the complete authority the professional associations have to decide on the kinds of qualifications that are needed and, sometimes, to put members of the general public on the boards that certify and that decide on these questions. I wonder if you have thought about that at all?

• 1805

Mrs. Fraser: Yes, I probably would have to disagree with you, as you expected. I do not see it as a problem. I expect maybe it could be, but I certainly have not found it so here. As I say, if we knew what type of planning was going on—we have nothing to base our planning on as to how many students we take in this year or next. We are just thinking, okay, we are short this year, we will up the numbers for next year. That is not realistic, it is not good planning, and that is where we are seeing it right now.

Mr. Orlikow: Do you have a feeling that nobody is doing that kind of long-range planning? Not you—you say not you—not the province, not the hospitals?

Mrs. Fraser: If it is being done, perhaps we are not party to the information.

Mrs. John Mills (Registered Nurses' Association of Nova Scotia): Perhaps if I could speak to that too. I think, no, it is not being done in a systematic, planned manner.

[Translation]

mées, gardes-malades, assistantes infirmières, aides hospitalières, peu importe comment on les appelle, afin que le nombre d'infirmières disponibles qui veulent travailler puissent être utilisées le mieux possible?

Mme Fraser: Je suppose que je devrais vous donner ici une opinion personnelle. La pénurie d'infirmières agréées est tellement grande, que nous devons les utiliser le mieux possible à l'heure actuelle et pour chaque poste, nous devons examiner ce qu'elles font et ce qui pourrait être fait par d'autres personnes. La formation pratique et scolaire des infirmières assistantes accréditées relève d'un groupe tout à fait différent. Ce groupe relève à son tour du ministère de l'Éducation et n'a rien à voir avec notre association. J'irais jusqu'à dire que ces assistantes sont assez nombreuses à l'heure actuelle. En fait, il y en a peut-être trop.

M. Orlikow: Une dernière question et vous ne serez probablement pas d'accord avec moi. J'ai le sentiment, comme beaucoup d'autres personnes, dans toutes les provinces et dans toute l'Amérique du Nord, que cette idée de confier à des associations professionnelles, en vertu d'une loi, le pouvoir de décider de la qualification professionnelle et de la formation scolaire dans chaque profession, qu'il s'agisse d'avocats, de médecins, d'ingénieurs ou même d'infirmières peut être une mauvaise chose pour l'ensemble de la collectivité. Dans toute profession, les gens sont humains et il est toujours possible qu'ils songent à restreindre le nombre des candidats qualifiés afin de protéger leur propre poste. Je ne dis pas que ce soit le cas des infirmières ou d'un autre groupe, mais c'est une idée qui est dans l'air. Dans certaines provinces, on a pris des mesures pour réduire ce pouvoir absolu des associations professionnelles au sujet des qualifications requises et parfois, on a nommé des personnes ordinaires membres des comités qui décernent des certificats et tranchent ces questions. Que pensez-vous de toute cette idée?

Mme Fraser: Comme vous pensez bien, je ne suis pas d'accord avec ce raisonnement. Et pour moi, ce n'est pas un problème. Cela pourrait devenir un problème, mais ce n'est pas le cas à l'heure actuelle. Comme je l'ai dit tantôt, si nous savions quelle planification se fait... Nous n'avons rien pour fonder notre propre planification quant au nombre d'étudiants que nous aurons à accepter cette année ou l'année prochaine. Nous nous disons seulement qu'il y a pénurie cette année et qu'il faut augmenter le nombre des étudiants l'année prochaine. Ce n'est ni réaliste, ni une bonne planification. Pourtant, c'est ainsi que les choses se passent.

M. Orlikow: Avez-vous l'impression que personne ne fait une planification à long terme? Ni vous, d'après ce que vous me dites, ni la province, ni les hôpitaux?

Mme Fraser: Si quelqu'un en fait, nous ne sommes peut-être pas tenus au courant.

Mme John Mills (Association des infirmières agréées de la Nouvelle-Écosse): Peut-être pourrais-je dire un mot à ce sujet. Je crois en effet qu'il ne se fait aucune planification systématique.

[Texte]

Just relating back to one of your questions about the situation in Ontario, when the cost-sharing agreement from the federal government changed and this block funding came in, hospital beds were closed in Ontario and there was a surplus of nurses, many of whom spilled over into Nova Scotia looking for jobs. At that time, the nursing schools were advised to reduce the enrolment of nurses and so on. That was done to some degree. Now—and this is what we meant by the yo-yo effect—I think it is common to say that across the country—one just has to read the daily papers—there seems to be a shortage of nurses. All the nurses who have graduated this year from our nursing schools have jobs, they can have their pick of jobs, and this was not the situation a few years ago.

The planning is not done in a systematic, long-range fashion, so in fact this is what we would see as one of the factors. I think probably the employment situation of health personnel is a very complex subject, but perhaps with long-range planning at least the force could be maintained.

There was one other point I would like to make, because you asked . . . everybody speaks for nursing but nurses. So we were squirming in our seats when you were talking to the Nova Scotia Association of Health Organizations and Mr. Ingram was answering. In relation to nursing turnover studies, studies have been done in the States. I am not aware of any done recently in Canada, but we, and we mention this in our brief, have funded in co-operation with the Council of Teaching Hospitals, which extends into Newfoundland and New Brunswick and with the Department of Health, a study that we hope will come up with a model that will predict turnover, what the factors are that are related to turnover in nursing, and we hope there will be some recommendations or steps we can take to maintain a more stable workforce. We expect the results of that study in October or November.

The Chairman: Just a few questions. On a rough average, about what percentage of your nurses in Nova Scotia were actually trained here?

Mrs. Mills: On a rough average, about in the nineties.

The Chairman: So a very high percentage. I asked that because in some other parts of Canada a great percentage of the nurses are not only not from that province but are from abroad, from the Philippines and from other countries.

Would you say that it is still a fact of life that a good number of your nurses that are trained here, who come from Nova Scotia nursing schools, you are exporting to central Canada, to Toronto and Montreal? I know that that was the case at one time, I am wondering if that is still the case—and to Boston and to the United States or wherever? Calgary and Edmonton?

Mrs. Mills: Or B.C., with the recent price settlement.

[Traduction]

Pour revenir un peu à l'une de vos questions au sujet de la situation en Ontario, je me souviens qu'au moment où l'accord sur le partage des coûts avec le gouvernement fédéral a été changé et qu'une source de financement massif s'est tarie, des lits d'hôpitaux ont été fermés en Ontario et il y a eu un surplus d'infirmières dont un bon nombre sont venus en Nouvelle-Écosse chercher des emplois. À l'époque, les écoles d'infirmières ont reçu instruction de réduire le nombre des étudiantes, ce qu'elles ont fait dans une certaine mesure. C'est d'ailleurs ce que nous appelons l'effet de yo-yo. Mais en ce moment, d'un bout à l'autre du pays, il y a pénurie d'infirmières, comme on s'en rend compte à la lecture des journaux. Toutes les étudiantes sorties de nos écoles cette année ont un emploi. Elles ont pu choisir un emploi à leur goût et ce n'était pas le cas il y a quelques années.

La planification à long terme ne se fait donc pas de façon systématique et nous pensons que c'est l'un des facteurs en cause. La situation de l'emploi parmi le personnel sanitaire est un sujet très complexe mais au moins, avec une planification à long terme, on pourrait peut-être maintenir à un niveau stable le groupe professionnel.

J'aimerais aborder un autre point parce que vous avez posé certaines questions. Je dirais d'abord que tout le monde parle des soins infirmiers, à l'exception des infirmières. Nous avons de la peine à nous tenir sur nos sièges quand vous avez parlé à l'Association des organisations sanitaires de Nouvelle-Écosse et à leur témoin, M. Ingram. Pour ce qui est des études sur le taux de roulement des infirmières, certaines de ces études ont été faites aux États-Unis. Je n'en connais aucune récente au Canada mais, ainsi que nous le mentionnons dans notre mémoire, nous avons financé, en collaboration avec le Conseil des hôpitaux d'enseignement, qui s'étend à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, et avec le ministère de la Santé, une étude qui aboutira, nous l'espérons, à un modèle susceptible de prédire le taux de roulement, les facteurs qui influent sur le roulement parmi les infirmières et nous espérons certaines recommandations ou mesures à prendre pour maintenir un groupe professionnel stable. Nous attendons les résultats de cette étude en octobre ou novembre.

Le président: Quelques questions seulement. En gros, quel serait le pourcentage des infirmières de la Nouvelle-Écosse qui ont été formées ici?

Mme Mills: Je dirais dans les 90 p. 100.

Le président: C'est très élevé. Je pose cette question parce que dans d'autres parties du Canada, un fort pourcentage des infirmières, non seulement ne viennent pas de la province même, mais souvent de l'étranger, parfois des Philippines ou d'autres pays.

Diriez-vous qu'encore aujourd'hui un bon nombre des infirmières formées, qui viennent des écoles d'infirmières de la Nouvelle-Écosse, vont s'établir au centre du Canada, à Toronto et à Montréal? C'était ainsi naguère, mais la situation peut avoir changé. Elles allaient même à Boston, ailleurs aux États-Unis, à Calgary ou à Edmonton.

Mme Mills: Ou en Colombie-Britannique, vu les nouvelles ententes conclues.

[Text]

It is not a factor that would probably appreciably affect the employment situation. Nurses are very mobile, there is no doubt about it, and I think with trends in society, and so on, nurses are more mobile than they used to be. But I think our figures show that this is really not a great deterrent to employment or to maintaining steady employment. As to the number of people coming in, it is interesting that from across Canada and from outside Canada in 1970 we had 232, and in 1979 we had 289. That figure has maintained a fairly common consistency throughout.

The Chairman: Of the nurses that are registered with your association, could you give me a rough breakdown as to their general work place? What percentage would be working in hospitals, what percentage in public health, what percentage in industrial—the general areas where nurses work? You could join them at the table, Mrs. Bentley, you were here before.

Mrs. Mills: Mrs. Bentley is our appointments officer.

The Chairman: There is another seat at the end of the table.

Mrs. Mills: The total in institutions, hospitals, as a percentage of the total, averaged from 1972 to 1978, was 89 per cent. These were working in institutions or hospitals—and/or hospitals.

The Chairman: What about public health nurses?

Mrs. Mills: No, I do not have a breakdown, unless Peggy...

Mrs. Bentley: Approximately 4 per cent were in community services, and that would take in the Department of Health, VON, and occupational health nurses in industry. We do not have numbers in industry such as you have in Ontario, for example, because we do not have the large industries.

The Chairman: Of the openings you referred to, where you said there was a shortage of nurses, what percentage would be in the rural areas of Nova Scotia as opposed to the municipal areas?

Mrs. Bentley: It is a very small percentage. Out of 160 vacancies now only 30 are outside of Halifax County.

The Chairman: The long-range planning you referred to, would you expect that this would be in part the responsibility of the Canadian Nurses' Association, or would you expect that that could be done by government? Or by whom? What role do you see for the Canadian Nurses' Association in any long-range planning?

Mrs. Mills: I think the provincial nurses' association, in conjunction with their provincial departments of health, perhaps might be more suitable than, say, the Canadian Nurses' Association, which would be the federal body. I think we would have to be in on the ground level, or at least on some level, of knowing when hospitals are going to expand and what their needs are going to be. If we had some projected need, we could, hopefully, work toward meeting that need—whereas now we do not have any projections, we just fly by night at times.

[Translation]

Ce n'est pas un facteur susceptible de modifier sensiblement la situation de l'emploi. Les infirmières sont très mobiles et il ne fait aucun doute qu'avec les nouvelles tendances dans la société, elles le sont encore davantage qu'autrefois. Mais nos données démontrent certainement que cela ne nuit pas beaucoup à l'emploi ou au maintien d'un emploi permanent. Pour ce qui est de ceux qui viennent d'ailleurs, il vous intéressera sûrement de savoir qu'en 1970, nous en avions 232 qui venaient d'ailleurs au Canada et en 1979, ce nombre est passé à 289. On voit donc que le nombre est demeuré à peu près constant.

Le président: Pour ce qui est des infirmières membres de votre Association, pourriez-vous nous donner une idée générale de leur lieu de travail? Quel pourcentage travaillent dans des hôpitaux, quel pourcentage dans des services sanitaires, dans des services industriels, ainsi de suite. En général, où travaillent les infirmières? Vous pouvez venir vous joindre à vos collègues à la table, Madame Bentley, vous étiez déjà là tout à l'heure.

Mme Mills: M^{me} Bentley est notre agent des nominations.

Le président: Il reste un siège au bout de la table.

Mme Mills: En pourcentage, entre 1972 et 1978, le total de celles qui travaillaient dans des établissements ou des hôpitaux représentait 89 p. 100. J'ai bien dit dans des établissements, ou des hôpitaux.

Le président: Et dans des services sanitaires publics?

Mme Mills: Non je n'ai pas ce détail. Peut-être Peggy...

Mme Bentley: Environ 4 p. 100 dans des services communautaires. Cela comprend le ministère de la Santé, le VON et les ergothérapeutes dans l'industrie. Nous n'en avons pas un grand nombre dans des entreprises industrielles, contrairement à l'Ontario, parce que nous n'avons pas de grandes industries.

Le président: Sur le nombre des possibilités d'emploi dont vous avez parlé et pour lesquelles vous avez dit qu'il y avait pénurie, quel serait le pourcentage pour les régions rurales de la Nouvelle-Écosse par rapport aux régions municipales?

Mme Bentley: Un très petit pourcentage. Sur les 160 postes vacants maintenant, seulement 30 sont à l'extérieur du comté d'Halifax.

Le président: Pour ce qui est de la planification à long terme dont vous avez parlé, croyez-vous que cela devrait être la responsabilité de l'Association des infirmières du Canada ou du gouvernement ou d'un autre organisme? Quel rôle l'Association des infirmières du Canada devrait-elle jouer dans la planification à long terme?

Mme Mills: A mon sens, l'Association provinciale des infirmières, de concert avec le ministère provincial de la Santé, serait mieux en mesure de jouer un rôle que l'Association des infirmières du Canada qui serait plutôt un organisme fédéral. Il faut être aussi rapproché que possible du besoin pour savoir quand les hôpitaux prévoient une expansion et de quel ordre seront leurs nouveaux besoins. Si nous savions d'avance quel sera le besoin extrapolé, nous pourrions essayer de répondre à ce besoin tandis qu'à l'heure actuelle nous n'avons aucune projection et il nous faut jouer par oreille.

[Texte]

The Chairman: Yes.

Mrs. Fraser: I think, in relation to the Canadian Nurses' Association, if you examine the report they made to Mr. Justice Hall, he really did, in quotes, say government should give it serious study. I believe this would have some implications. They speak of the utilization of nurses, and that was already mentioned by somebody previously this afternoon. Utilization of nurses, which is that nurses could undertake medical acts as they are, in fact, doing, depending upon what hour of the day or night the services are required, as nurses are doing in the far north, nurses could be utilized and have the training to undertake acts that require a greater variety of skills than those they presently are doing, or at least are acknowledged to be doing. That is one of the things. The nurse would be the primary care worker and she would be the point of entry into the system. As you are undoubtedly aware, the doctor now is the point of entry into the health care system. So if you look at the recommendations that the Canadian Nurses' Association put in their brief to Mr. Justice Hall, I think you will see a much wider community base area for nurse employment and the utilization of nurses.

The Chairman: My final question was with respect to upgrading after a nurse is into her career. You mentioned that because of new technology and machinery and procedures there could be this and it would be valuable. I just want to know what provision there is now in Nova Scotia for refresher courses, upgrading, training for a nurse in the process of her or his career.

• 1815

Mrs. Mills: There are several postgraduate courses that have been set up in co-operation with the Department of Health such as the post diploma maternity nursing course, which is a three-month course held twice a year, neonatal intensive care nursing course, which is another three-month course held twice a year, a critical care program, which is an eight-week course held five times a year, and a psychiatric nursing, six-month postgraduate course, which is held once a year. We are also working on an operating room course. Those are pretty well the present ones.

The problem there is that most of them are held in the metro area. Again, because we are a small province, it is financially almost impossible to hold the same course in different areas, and because it is held in one area it is difficult to get people to it. So no matter how you look at it, it is still a problem.

The Chairman: My last question reminded me of one other: To what extent are men going into nursing in Nova Scotia?

Mrs. Mills: Less than one per cent.

The Chairman: Is it increasing?

Mrs. Mills: It is decreasing. We certainly support and see the need for it.

[Traduction]

Le président: Je vois.

Mme Fraser: Pour continuer à parler de l'Association des infirmières du Canada, si vous examinez le rapport qu'elle a présenté à M. le juge Hall, vous verrez qu'il a bien dit que le gouvernement devrait l'étudier attentivement, ce qui ne serait pas sans avoir certaines répercussions. On parle de l'utilisation des infirmières et quelqu'un en a déjà parlé ici cet après-midi. L'utilisation des infirmières, c'est-à-dire que les infirmières pourraient poser certains actes médicaux comme elles le font en fait selon l'heure du jour ou de la nuit, selon les services requis, et comme les infirmières le font dans le Grand Nord. A cette fin, les infirmières pourraient recevoir la formation requise pour faire bien d'autres choses que ce qu'elles font maintenant ou du moins ce que l'on pense qu'elles font. C'est un élément du problème. L'infirmière deviendrait le premier travailleur sanitaire et elle serait le point d'entrée dans le régime. Comme vous le savez sans doute, c'est le médecin qui est maintenant le point d'entrée dans ce régime des soins de santé. Et si vous examinez les recommandations faites par l'Association des infirmières du Canada au juge Hall, vous y verrez, j'en suis sûre, l'esquisse d'un rôle bien plus vaste pour l'emploi des infirmières et pour leur utilisation.

Le président: Ma dernière question porterait sur le perfectionnement de l'infirmière, une fois qu'elle est en exercice. Vous avez dit qu'à cause de la technologie et des machines modernes ce serait très utile. Pourriez-vous me dire quelles sont les possibilités en Nouvelle-Écosse en matière de cours de rafraîchissement, de perfectionnement, de formation, pour une infirmière, homme ou femme, qui a déjà commencé à exercer sa profession?

Mme Mills: Il y a beaucoup de cours supérieurs qui ont été établis en collaboration avec le ministère de la Santé, par exemple le diplôme supérieur de soins infirmiers obstétricaux, cours de trois mois qui se tient deux fois par année; il y a aussi un cours de soins intensifs pour les nouveaux-nés, autre cours de trois mois qui a lieu deux fois par année; un programme de soins critiques, cours de huit semaines qui se tient cinq fois par année et un cours de soins psychiatriques, cours supérieur de six mois et qui se tient une fois par année. Nous préparons aussi un cours de formation en soins de salle d'opération. C'est à peu près le résumé des cours existants.

Le grand problème, c'est que la plupart de ces cours se tiennent dans la région métropolitaine. Comme nous sommes une petite province, il est financièrement presque impossible de tenir le même cours dans différentes régions et parce qu'il se tient dans une certaine région, il est difficile d'y amener des gens. Peu importe sous quel angle on regarde la question, il y a un problème.

Le président: Ma dernière question m'en a rappelé une autre: Dans quelle mesure des hommes s'engagent-ils dans les soins infirmiers en Nouvelle-Écosse?

Mme Mills: Moins d'un p. 100.

Le président: Leur nombre augmente-t-il?

Mme Mills: Il diminue. Pourtant, nous savons très bien qu'ils sont nécessaires.

[Text]

The Chairman: So far as you are concerned, there are no barriers to it?

Mrs. Mills: No.

The Chairman: Thank you very much. This was our health services day.

Mrs. Mills: Thank you for allowing us this opportunity.

The Chairman: It is time to adjourn, but I will just ask once more if some of the associations that gave us notice are here. Is there anybody here from the Atlantic Provinces Economic Council? Is there anybody here from the Nova Scotia Government Employees Association? Oh you are here now. Is this Mr. McTaggart? Mr. McTaggart, would you rather be heard right now or would you rather be heard first this evening?

Mr. M. J. McTaggart (Executive Director, Nova Scotia Government Employees Association): I am sort of in your hands, you are the one who has been caught in airports, and so forth.

A Witness: Mr. Chairman, we will have a problem this evening as I was unable to get hold of some of the people and tell them that we start at eight o'clock instead of seven thirty. We will have some people here at seven thirty.

The Chairman: We have had an awful day, five and a half hours in the airport, but if it does not cause you a problem, perhaps . . . how long is your brief?

Mr. McTaggart: The brief is very long but I do not intend to read it.

The Chairman: I see, that is fine.

Mr. McTaggart: I think my submission would be probably no more than 15 minutes.

The Chairman: We would recommend, if possible, that you be first on tonight if you would be here about 7.45 p.m.

Thank you very much. We will continue the meetings tonight. We have finished the list, the long list, that we had. We will be glad to hear others in the room with the time remaining.

EVENING SITTING

• 2000

The Chairman: Ladies and gentlemen, I think we should start. We have a large number of witnesses and, as you know, we were delayed five and a half hours this afternoon by fog. We were stuck in the Charlottetown airport for over five hours waiting for the fog to clear at the Halifax airport; consequently, instead of starting at 2.30 p.m. we could not start until 4.00 p.m. We sat here until 6.30 p.m. and we have just come back now.

This is the second of the two public hearings that we are holding in Halifax for the Task Force on Employment Opportunities for the '80's. In a nutshell, our mandate is to examine the imbalances of high unemployment on the one hand, and,

[Translation]

Le président: Quant à vous, vous ne voyez aucun empêchement?

Mme Mills: Non.

Le président: Merci beaucoup. On peut dire que c'était notre jour consacré aux soins de santé.

Mme Mills: Merci beaucoup de nous avoir donné l'occasion de nous faire entendre.

Le président: Nous voici rendus à l'ajournement, mais je demande encore une fois si certaines des associations qui nous avaient écrit sont ici. Y a-t-il un représentant du Conseil économique des provinces atlantiques? Quelqu'un de l'Association des employés du gouvernement de Nouvelle-Écosse? Bon vous êtes arrivé. S'agit-il de M. McTaggart? Monsieur McTaggart, préférez-vous témoigner maintenant ou être le premier ce soir?

M. M. J. McTaggart (directeur exécutif, Association des employés de la Nouvelle-Écosse): Mon sort est entre vos mains. C'est vous qui avez été retardé dans des aéroports, et le reste.

Un témoin: Monsieur le président, nous aurons un petit problème ce soir, car je n'ai pu rejoindre certaines personnes pour leur dire que nous commençons à 8 heures au lieu de 7 h 30. Des témoins seront donc arrivés à 7 h 30.

Le président: Nous avons eu une très dure journée, cinq heures et demie d'attente dans un aéroport, mais si cela ne vous cause pas de difficulté, peut-être . . . Votre mémoire est-elle longue?

M. McTaggart: Il est très long, mais je n'ai pas l'intention de le lire.

Le président: C'est très bien.

M. McTaggart: Mon témoignage ne prendrait probablement pas plus de 15 minutes.

Le président: Si c'est possible, nous aimerions que vous passiez en premier ce soir, disons à 7 h 45.

Merci beaucoup. Nous poursuivons donc nos travaux ce soir. Nous avons épuisé la liste, la longue liste. Nous serons heureux d'entendre les autres pendant le temps qui reste à notre disposition.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Mesdames, messieurs, nous devons commencer. Nous avons un grand nombre de témoins et, comme vous le savez, nous avons été retardés cinq heures et demie cet après-midi par le brouillard. Nous avons été immobilisés à l'aéroport de Charlottetown durant plus de cinq heures, attendant que le brouillard se dissipe sur l'aéroport de Halifax. Par conséquent, au lieu de commencer à 2 h 30, nous n'avons pu commencer avant 4 heures. Nous avons siégé jusqu'à 6 h 30 et nous revenons maintenant.

C'est la seconde des deux audiences publiques que nous tenons à Halifax pour le comité spécial des possibilités d'emploi dans les années 80. En résumé, nous avons le mandat d'examiner les déséquilibres entre, d'une part, les hauts

[Texte]

on the other hand, of increasing shortages in the skilled trades. In other words, we have large numbers of people who are looking for work and cannot find it, and on the other hand, employers who are looking for skilled workers but cannot find them. This is due to the fact perhaps that the unemployed are either not trained at all or are trained in the wrong areas. In fulfilling this mandate, we are re-examining different Manpower policies with respect to training, retraining, mobility and so on.

The groups appearing before us this evening may speak to us from notes without a brief or, if they have a brief, they can read the brief. However, because of the large number of witnesses and the fact that we are so late, we are asking the witnesses to restrict their presentation to 15 minutes. In other words, if your brief is going to take you more than 15 minutes to read, I would ask you to file the brief and refer to it, or read part of it and make comments. It will become part of our record, though, and will be fully considered by the committee.

In addition to those who will appear and address us either from notes or from their brief, there are others who did not want to appear or could not appear, but who are sending their suggestions and their comments to us in writing. They will also be given full consideration. You may address us in English or French; we have simultaneous translation. Also, if you wish to be sent copies of the recorded proceedings of tonight's meeting, and of proceedings of any of the other meetings, plus our written report when it is published, after the meeting please leave your name and address with one of the staff. Murray Hardie is the executive director of the task force, and our staff are sitting at the table over there. We will be glad to send those to you.

With respect to the report, according to the mandate established for us by Parliament we are supposed to report by the end of December of this year, but the task force was late in getting started due to discussions in the House of Commons with respect to the mandate and the terms of reference. We were delayed by about a month, so we will probably request an extension, but not a long extension. I would think at the latest we would report by next March.

I am now going to read out the names of those who have given us notice and see if they are in the room.

First of all, I have, from the Nova Scotia Government Employees Association, Mr. McTaggart, who will go first. Second will be the Halifax Board of Trade, Mr. Dave Platt and Ray Bowditch. We received notice from the Social Planning Department, City of Halifax, and Mr. Ian Johnson will be third. Then we have notice from Robert Butler, Executive Director, Nova Scotia Family and Child Welfare Association. Then Ian Johnson again for Coalition Supportive Services, and Dr. Jaeger and George MacDonald from the Technical University of Nova Scotia. Mr. Cail from the Canadian Institute of Food Sciences; he is not here yet. And Judy Pelletier, Chairperson, Atlantic Conference on Learning Disabilities.

[Traduction]

niveaux de chômage et, d'autre part, les pénuries croissantes d'ouvriers spécialisés. Autrement dit, nous avons de grands nombres de citoyens qui cherchent de l'emploi et n'en trouvent pas, tandis que par ailleurs, des employeurs cherchent des ouvriers spécialisés et ne les trouvent pas. Cela signifie peut-être que les chômeurs ne sont pas formés du tout ou n'ont pas appris les bons métiers. Dans l'exécution de notre mandat, nous réexaminons différentes politiques de main-d'œuvre concernant la formation, le recyclage, la mobilité et le reste.

Les groupes qui seront appelés à témoigner devant nous ce soir peuvent parler avec l'aide de notes, sans un mémoire ou, s'ils ont un mémoire, ils peuvent en donner lecture. Toutefois, vu le grand nombre de témoins et vu que nous sommes déjà en retard, nous demandons aux témoins de restreindre leur présentation à 15 minutes. Autrement dit, si votre mémoire est de plus de 15 minutes, je vous demande de la déposer et de vous y référer ensuite, ou de le lire en partie et de nous présenter vos commentaires. Il fera ensuite partie de notre documentation et il sera étudié en détail par le comité.

Outre ceux qui témoigneront à partir de notes ou avec un mémoire, il y en a d'autres qui n'ont pas voulu ou pas pu se présenter devant nous, mais qui nous envoient leurs propositions et leurs commentaires par écrit. Eux aussi recevront notre meilleure attention. Vous pouvez parler en anglais ou en français car nous avons l'interprétation. De plus, si vous voulez le texte de nos délibérations de ce soir ou des délibérations de toute autre séance de notre comité, ainsi que notre rapport écrit quand il sera publié, vous n'avez qu'à laisser votre nom et votre adresse à un membre de notre personnel après la séance. M. Murray Hardie est directeur exécutif du comité spécial et les membres de notre personnel sont à la table là-bas. Nous serons heureux de vous envoyer cette documentation.

Pour ce qui est du rapport, d'après le mandat que nous a confié le Parlement, nous devons déposer le rapport avant la fin de décembre, mais le comité a été lent à se mettre au travail à cause des discussions qui ont eu lieu à la Chambre des communes au sujet de son mandat. Nous avons été retardés de plus d'un mois et nous demanderons probablement une prolongation, mais non une très longue prolongation. Au plus tard, nous devrions présenter notre rapport au moins de mars.

Je vais maintenant donner lecture des noms de ceux qui nous ont avertis qu'ils viendraient témoigner.

En premier lieu, l'Association des employés du gouvernement de Nouvelle-Écosse, représentée par M. McTaggart qui sera le premier témoin. En deuxième lieu, au nom de la Chambre de commerce d'Halifax, MM. Dave Platt et Ray Bowditch. Nous avons reçu un avis du département de Planification sociale de la ville d'Halifax et M. Ian Johnson sera le troisième témoin. Ensuite, nous avons reçu un avis de M. Robert Butler, directeur exécutif de l'Association de la Nouvelle-Écosse pour les soins de la famille et de l'enfant. Ensuite, de nouveau M. Ian Johnson pour les services d'appui et de coalition; puis, MM. Jaeger et George MacDonald de l'Université technique de la Nouvelle-Écosse. M. Cail, de l'Institut canadien des sciences alimentaires; il n'est pas encore arrivé. Et Judy Pelletier, présidente de la Conférence de l'Atlantique pour les difficultés d'apprentissage.

[Text]

• 2005

Those are the groups that gave us notice. According to our procedure, we hear those people first, and if there is time at the end we will listen to others in the room who want to make a short verbal presentation to us.

Before I ask Mr. McTaggart of the Nova Scotia Government Employees Association to give his presentation, I would like to introduce those members of the task force who are with us.

I have on my immediate left Mr. Bellemare, who is our clerk; next to him is Bruce Lonsdale, member of Parliament for Timiskaming in northern Ontario; next to him on the left is Jean-Aimé Guertin, one of our research assistants. David Orlikow, member of Parliament for Winnipeg North, has been delayed getting back, but he is also with the task force. He is the opposition critic for the NDP on Manpower policy. And we have Murray Hardie, the executive director, Gerry Swartz, our research director, and at the end we have Hal Davidson, another research assistant with the committee.

Mr. M. J. McTaggart (Executive Director, Nova Scotia Government Employees Association): The brief we would like to present is rather lengthy and I do not intend to read it to you. I just want to explain briefly how the brief came about and the purpose of it. I believe it would be useful for the members of the task force to study it. You can also call it a healthy brief because if you read it, I am sure it will cure insomnia.

This brief was originally prepared for us to present to the provincial minister of education due to some rather severe cutbacks in the funding for the basic training for skill development that was taking place over the last number of years. We are very concerned that the funding cutback for this program will continue.

Our concern in this is twofold. First, represent the teachers who are employed in teaching this program, some 87 of them, who are mixed in with our other approximately 9,000 members. In addition, we are very concerned about the social implications of the reduction in funding, as those people who have not already obtained the basic skills necessary to get into vocational schools and other types of training will be denied this.

I just want you to keep in mind, when you read the brief, that this is what it was originally intended for, and it was presented approximately six months ago to the provincial government here. Many of the statistics that we compiled after much research and, fact, after visiting many parts of the province, I think would be very useful for the task force to have.

We are very concerned about the impact of a reduction in the basic training for skill development program, particularly in this province. There are many people who need training, but because of a continual cutback in funds from the federal government to the provincial government, and in turn having the provincial government claim they do not have the funds to take up any of the slack, these programs are being wiped out.

[Translation]

Ce sont là les groupes qui nous ont avertis de leur présence. Conformément à notre façon de procéder, nous entendrons d'abord ces témoins et s'il reste du temps à la fin de la séance, nous entendrons les autres personnes qui voudraient faire une courte présentation orale.

Avant d'inviter M. McTaggart de l'Association des employés de Nouvelle-Écosse, j'aimerais vous présenter les membres du comité spécial qui sont avec nous.

A ma gauche, M. Bellemare, notre greffier; à côté de lui, M. Bruce Lonsdale, député de Timiskaming dans le Nord-Ontario; ensuite, à gauche, M. Jean-Aimé Guertin l'un de nos adjoints de recherche. M. David Orlikow, député de Winnipeg-Nord sera un peu en retard, mais il fait aussi partie du comité. Il est critique de l'opposition pour le NPD en matière de main-d'œuvre. Nous avons aussi M. Murray Hardie, le directeur exécutif, M. Gerry Swartz, notre directeur de la recherche et au bout, M. Hal Davidson, autre adjoint de recherche du comité.

M. M. J. McTaggart (directeur exécutif, Association des employés du gouvernement de Nouvelle-Écosse): Le mémoire que nous voulons vous présenter est assez long et je n'ai pas l'intention de le lire. Je veux seulement vous expliquer brièvement comment nous l'avons conçu et quel est son objet. Il serait sûrement utile que les membres du comité l'étudient. On peut aussi dire que c'est un mémoire sanitaire, parce que si vous le lisez, vous verrez que c'est une cure contre l'insomnie.

Ce mémoire a d'abord été rédigé à l'intention du ministre provincial de l'Éducation à cause de réductions considérables, au cours des dernières années, dans le financement de la formation de base pour le perfectionnement professionnel. Nous avons bien peur que les coupures financières ne continuent d'affliger ce programme.

Notre inquiétude est double. Premièrement, nous représentons les professeurs qui enseignent ce programme. Ils sont 87, parmi nos quelque 9,000 membres. Deuxièmement, nous sommes très inquiets des conséquences sociales de ces compressions financières, parce que ceux qui n'ont pas déjà obtenu la formation de base nécessaire pour entrer dans les écoles professionnelles ou dans les autres cours de formation n'auront plus la chance de s'y inscrire.

Quand vous lirez notre mémoire, vous voudrez bien vous souvenir que tel était son objet initial et qu'il a été présenté au gouvernement provincial il y a environ 6 mois. Bon nombre des statistiques que nous avons compilées après de longues recherches et après avoir visité de nombreuses parties de la province seront sûrement très utiles pour les membres de votre comité.

Nous sommes très inquiets au sujet des conséquences d'une réduction de la formation de base menant au perfectionnement professionnel, surtout dans notre province. Beaucoup de gens ont besoin de formation mais à cause des compressions du gouvernement fédéral dans ses subventions aux provinces et parce que par la suite les gouvernements provinciaux prétendent

[Texte]

Much of our research indicates that the problem of the cutbacks is because Manpower will not buy more seats. Manpower claim they do not have the students. The students claim they cannot afford to go on the training programs because of the level of expenses that they are allowed when they attend such training courses. So you can see it is a vicious circle. You get rather dizzy trying to figure out which came first, the chicken or the egg. We have met with Canada Manpower, or Canada Employment and Immigration as it is now called, and they have assured us that the program will never be wiped out totally; however, it will be reduced to approximately 15 per cent of all the grants for these purposes. We believe that is far too low. We believe that is not going to meet the needs of the unemployed in the future.

We also try to make the point in the brief, a point which I think is worth mentioning, that upgrading should not be considered an expense but really an investment. If you can train people so that they are qualified for gainful employment and get them off the unemployment roles, the government should consider that an investment, not just a straight expense or grant.

That is basically all I have to say about the brief unless you have any questions.

The Chairman: With respect to the cutbacks in Manpower training that you refer to, you are referring to retraining rather than training, to upgrading and retraining?

Mr. McTaggart: It would be upgrading, yes.

The Chairman: Are you in particular referring to teachers who have been laid off or to other government employees whose work has become obsolete?

Mr. McTaggart: No, I am referring particularly just to the plain reduction in the number of students being put into the BTSD training programs. The reduction in this province has been going on for a number of years. Probably the most serious reductions occurred three years ago and again this year. This year it did create a reduction of approximately nine teachers, although there were no layoffs. They were able to juggle around and things like that.

That is only part of our concern. The concern of the teachers, some of whom have been in the program for 10 or 12 years, is not so much for their own employment—because most of the people who teach the BTSD program are very well qualified and they will find a job; they do not have too much to fear—but because they are very concerned about what is happening to the people who are going to be denied this upgrading. And by being denied the upgrading, the people really do not have anyplace to go; unless they get their basic skills upgraded they cannot qualify to get into the vocational schools to receive further training.

[Traduction]

dent ne plus avoir de fonds pour financer les programmes, certains d'entre eux disparaissent.

• 2010

Notre recherche démontre qu'en grande partie, le problème des réductions vient du fait que le ministère de la Main-d'œuvre n'achète plus des places d'élèves. Le ministère prétend qu'il n'a pas d'élèves. Par ailleurs, les élèves affirment ne pas pouvoir suivre les programmes de formation à cause du niveau des allocations qui leur sont accordées pour participer à ces cours de formation. C'est donc un cercle vicieux. La tête commence à vous tourner si vous essayez de savoir ce qui vient en premier, l'œuf ou la poule. Nous avons rencontré le ministère de la Main-d'œuvre, ou plutôt le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, comme on l'appelle maintenant, et nous avons eu l'assurance que le programme ne serait jamais entièrement supprimé. Toutefois, il sera réduit à environ 15 p. 100 de toutes les subventions accordées à ces fins. Nous pensons que c'est beaucoup trop faible et que le programme ne répondra plus aux besoins des sans-travail à l'avenir.

Nous essayons également de démontrer, dans notre mémoire, que le perfectionnement ne devrait pas être considéré comme une dépense, mais plutôt comme un investissement. Si l'on réussit à former des gens pour les rendre aptes à occuper un bon emploi rémunéré et les sortir des rangs des sans-travail, le gouvernement devrait considérer cela comme un investissement, non comme une dépense ou une subvention.

C'est au fond tout ce que je voulais dire au sujet du mémoire. Je pourrais répondre à vos questions.

Le président: Pour ce qui est des réductions dans la formation de la main-d'œuvre dont vous avez parlé, il s'agit de recyclage plutôt que de formation, de perfectionnement et de recyclage?

M. McTaggart: Oui, du perfectionnement.

Le président: Parlez-vous en particulier de professeurs qui ont été licenciés ou d'autres fonctionnaires dont les emplois sont devenus désuets?

M. McTaggart: Non, je parle seulement de la réduction du nombre d'élèves inscrits dans les programmes de formation de base. Dans notre province, cette réduction se poursuit depuis un certain nombre d'années. Les compressions les plus fortes se sont probablement produites il y a 3 ans et de nouveau cette année. Cette année, la compression a entraîné la réduction d'environ 9 professeurs, même s'il n'y a eu aucune mise à pied. On a réussi à les placer ailleurs.

Mais ce n'est là qu'une partie de notre préoccupation. L'inquiétude des professeurs, dont certains font partie du programme depuis 10 ou 12 ans, n'a pas surtout trait à leur propre emploi, car la plupart de ces gens qui enseignent la formation de base sont très qualifiés et pourront trouver un autre emploi. Ils n'ont pas grand chose à craindre. Mais ils s'inquiètent surtout de ce qui arrivera aux gens qui ne pourront plus suivre ces cours de perfectionnement et qui, par conséquent, ne sauront plus où s'adresser. En effet, sans le perfectionnement de base, ils ne peuvent s'inscrire dans des écoles de formation professionnelle pour y poursuivre leur formation.

[Text]

The Chairman: If I understand you correctly, you feel the principal reason for that is the fact that the living allowances associated with the Manpower training are not high enough to attract them to apply to Manpower for these courses.

Mr. McTaggart: That is certainly part of it, but that is not the principal problem. That is only part of it. The other problem is that in certain areas of the province you will have classrooms that are filled and in other areas they will be closing down modules because there are not enough students. So it appears that in many ways the training is taking place in the wrong locations.

This fall, four modules closed simply for lack of students, so that gives you an indication. Yet in other areas there are students who are trying to get in, or who would like to get in if they could get large enough grants.

The Chairman: Did you have some questions, David?

• 2015

Mr. Orlikow: I came late, for which I am sorry, but I am particularly interested in this last point you have been making. This reduction by the federal department of employment in training grants and in their budgeting for the training they provide has meant very substantial cuts each year for the last five years for basic education and basic job training, cuts running into the tens of millions of dollars. In western Canada this has had a particularly adverse effect on groups such as our native people, who very often have not acquired the formal education necessary to qualify for the skill courses. You may have dealt with this before I came in, but how serious is that problem in Nova Scotia, in your view?

Mr. McTaggart: We think it is very serious, because a lot of young people do not have the basic skills required to qualify for further upgrading, such as vocational school or others, and yet they are not going into the program. When we were preparing this brief we attempted to interview particularly young people who were on the unemployment rolls and to ask them why they were not taking advantage of these training programs, and they simply said that if the module is away from their place of residence they cannot afford it. The allowance is simply not high enough for them to pay room and board or to travel back and forth any great distance, and things like that. I recognize that those allowances were raised very slightly this year, but certainly not enough, I believe, to make a great deal of difference.

Mr. Orlikow: Aside from the fact that the training allowances do not give them enough to live on so they cannot take the courses, are there very many people, and particularly young people, in Nova Scotia whose education is just not sufficient to qualify them? They do not know enough maths, et cetera to qualify for any of these skill courses for which there are jobs when they finish?

Mr. McTaggart: Yes, there is no doubt that there is a great number of people.

[Translation]

Le président: Si je vous ai bien compris, la principale raison, ce serait que les allocations de séjour versées dans le cadre de la formation de la main-d'œuvre ne sont pas assez élevées pour inciter les gens à demander de suivre ces cours.

M. McTaggart: C'est une partie du problème, mais ce n'est pas tout. Un autre aspect du problème, c'est que dans certaines parties de la province, les classes sont bondées, tandis qu'ailleurs, on ferme des modules parce qu'il n'y a pas assez d'élèves. Il semble donc qu'à bien des points de vue, la formation ne se donne pas au bon endroit.

Cet automne, quatre modules ont fermé à cause du manque d'élèves, ce qui donne une bonne idée de la situation. Pourtant, dans d'autres régions, des élèves essaient de s'inscrire ou aimeraient s'inscrire, en tout cas, si les subventions étaient assez considérables.

Le président: Avez-vous des questions, David?

M. Orlikow: Je suis arrivé en retard, et je m'en excuse, mais le dernier point dont vous venez de parler m'intéresse beaucoup. Cette réduction, par le ministère fédéral de l'Emploi, des subventions à la formation et du budget accordé à la formation a représenté des compressions très considérables chaque année depuis cinq ans dans le domaine de la formation de base et de la formation professionnelle de base. Ces compressions représentent des dizaines de millions de dollars. Dans l'Ouest, les résultats ont été néfastes, surtout pour des groupes comme les autochtones qui souvent n'ont pas la formation scolaire voulue pour étudier un métier. Vous avez peut-être parlé de cette question avant mon arrivée, mais ce problème est-il sérieux en Nouvelle-Écosse à votre avis?

M. McTaggart: Nous pensons qu'il est très sérieux parce que beaucoup de nos jeunes n'ont pas les connaissances de base nécessaires pour suivre des cours de perfectionnement dans des écoles de formation professionnelle ou ailleurs et pourtant, ils ne participent pas à ce programme. Lors de la préparation de notre mémoire, nous avons essayé d'interviewer des jeunes qui étaient inscrits au chômage pour leur demander pourquoi ils ne s'inscrivaient pas à ces programmes de formation. Ils nous ont simplement répondu que si le module n'est pas dans leur lieu de résidence, ils n'ont pas les moyens de suivre le cours. L'allocation n'est pas assez considérable pour leur permettre de payer chambre et pension ou pour faire la navette sur de grandes distances. Je sais que ces allocations ont été augmentées un peu cette année, mais ce n'est certainement pas suffisant pour inciter beaucoup de gens à s'inscrire.

M. Orlikow: Laissons de côté le fait que les allocations de formation ne permettent pas aux élèves de suivre le cours. Y a-t-il beaucoup de personnes, surtout de jeunes, en Nouvelle-Écosse qui n'ont pas assez de scolarité, par exemple pas de cours de mathématiques, etc., pour suivre l'apprentissage de métiers pour lesquels il y a des emplois vacants?

M. McTaggart: Oui, et il ne fait aucun doute qu'il y en a un grand nombre.

[Texte]

A part I did not get into is another concern we have, one that is basically a social problem, and that is the problem of illiteracy. We can get into the argument of whether it is a federal problem or whether it is a provincial problem, that can be bounced back and forth, but it is a problem, in Nova Scotia as in all provinces in the country. But particularly in the Atlantic provinces, illiteracy or semi-illiteracy is definitely a problem.

The other thing is that the elementary upgrading has already been cancelled. That is just not available any more, or certainly not in this province anyway. So unless a person already has at least partial high school they cannot get into the basic training for skill development. There are no elementary courses open any more, not in this province. That was cut out a year or two ago.

Mr. G. Swartz: I would like to ask a few questions to pick up on the point you just raised on functional illiteracy, or illiteracy in general. In your view then, would functional literacy in the workplace be a suitable objective for BTSD, that is, wiping out functional illiteracy, rather than the current objective of streaming people into skilled training?

Mr. McTaggart: I do not know that this program necessarily has to do it but I think somebody has to do it. Whether it is the BTSD program or some other program, somewhere along the line we have to look after that problem.

Mr. Swartz: Do you know of any estimates of the number of people who are ineligible for this training program because of either illiteracy or a level of education that is too low, however you want to define it?

Mr. McTaggart: Yes, our brief indicates the numbers that we have brought out. It is rather lengthy and takes up eight or ten pages at the back.

Mr. Swartz: Thank you.

• 2020

The Chairman: Thank you very much, Mr. McTaggart. I assure you that your brief will be tabled as if fully read. It will be in the proceedings completely, and it will be analysed and make up part of our considerations when we are formulating our report.

Mr. McTaggart: Thank you.

The Chairman: Thank you very much.

Next I will call on the Halifax Board of Trade, Mr. Platt and Mr. Bowditch.

Mr. David Platt (Military Affairs Committee, Halifax Board of Trade): Mr. Chairman and members of the task force committee, together with Ray Bowditch I am here to represent the Halifax Board of Trade, more specifically the military affairs committee of the Halifax Board of Trade, and to present just a very short brief to you tonight.

[Traduction]

Un autre problème dont je n'ai pas parlé et qui nous préoccupe beaucoup, au fond c'est un problème social et c'est celui de l'analphabétisme. On peut très bien commencer à se demander si c'est un problème fédéral ou un problème provincial et se renvoyer ainsi la balle, mais il reste que c'est un problème en Nouvelle-Écosse comme dans toutes les autres provinces. Mais surtout dans les provinces atlantiques, l'analphabétisme ou le semi-analphabétisme est certainement un problème.

Autre chose, le rattrapage élémentaire a déjà été annulé. Les cours ne sont plus du tout disponibles, certainement pas dans notre province. Ainsi, si une personne n'a pas au moins une partie de son cours secondaire, elle ne peut suivre des cours de base pour la formation professionnelle. Il n'y a plus aucun cours élémentaire dans notre province. Le dernier a été supprimé il y a un an ou deux.

M. G. Swartz: J'aimerais poser quelques questions pour éclaircir le point que vous venez de soulever au sujet de l'analphabétisme fonctionnel ou l'analphabétisme général. A votre avis, l'analphabétisme fonctionnel au travail serait-il un objectif raisonnable pour le programme de formation de base, c'est-à-dire qu'il se donnerait comme objectif de supprimer l'analphabétisme fonctionnel à la place de son objectif actuel qui est de préparer les gens à l'apprentissage d'un métier?

M. McTaggart: J'ignore si cela devrait être l'objectif de ce programme, mais ce devrait être l'objectif de quelqu'un. Peu importe que ce soit fait par l'entremise du programme de formation de base ou d'un autre programme, il faudra bien, à un moment donné, s'occuper de ce problème.

M. Swartz: Avez-vous une idée du nombre de personnes qui ne peuvent participer à ces programmes de formation à cause d'analphabétisme ou d'un manque de scolarité, peu importe comment vous voudrez le définir?

M. McTaggart: Oui, notre mémoire vous donne des données sur le nombre de personnes recensées. C'est assez long et cela couvre huit ou dix pages, à la fin du mémoire.

M. Swartz: Merci.

Le président: Merci beaucoup, Monsieur McTaggart. Je vous assure que votre mémoire sera déposé comme si vous l'aviez lu. Il fera partie de nos délibérations et sera ensuite analysé comme une partie de notre documentation au moment de la préparation du rapport.

M. McTaggart: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

J'invite maintenant les porte-parole de la Chambre de commerce d'Halifax, MM. Platt et Bowditch.

M. David Platt (comité des affaires militaires, Chambre de commerce d'Halifax): Monsieur le président, messieurs les membres du comité, avec M. Ray Bowditch, je représente la Chambre de commerce d'Halifax et plus précisément son comité des affaires militaires. Je veux seulement vous présenter un très court mémoire.

[Text]

The Halifax Board of Trade is a voluntary association of more than 3,100 members, most of whom are businessmen and women. The board of trade is proudly known and spoken of as the voice of business in the Halifax metropolitan area. The board is pleased to have this opportunity to appear before you and to make known in part some of its views relating to skilled trades and higher skill occupations in Canada, with specific reference to Nova Scotia.

The uncertainty about the 1980s makes it clear that a formalized employment strategy is needed to guide economic development. This arises from such global problems as the depletion of national resources and inflation, which in some countries is currently uncontrollable. For Nova Scotia, these problems are further compounded by rapid technological advances that threaten the future of our traditional industries, a high level of unemployment, and increasingly sophisticated competition.

The military affairs committee very recently appointed a subcommittee whose terms of reference were initially to consider the problems that the Canadian Forces have in retaining skilled tradesmen. It expanded to consider defence-related industries, as it was felt that the Halifax area was not receiving certain contracts in connection with the servicing of sophisticated equipment for the navy and air force for this region. Local firms did not have trained staff and other companies did not locate here because of the shortage of such staff.

A subcommittee of the economic development committee is investigating the general problem of a shortage of skilled tradesmen and we did not wish to overlap. The forces have largely trained their own technical personnel, in part, at least, because they could not recruit such people outside. Some such people have been civilians rather than military. The problems have been related to the retention of such people in competition with civilian industries. A skilled technician is usually a noncommissioned officer in the forces, but in civilian life his pay is well above that of many officers. And the forces generally wish to recruit only high school graduates, so their training is effectively post-secondary education.

Discussions were held with the two largest electronics firms in this area. The one firm informed us that most of their hourly-paid skilled people came from Nova Scotia but well over half of their salaried skilled people were trained outside Nova Scotia. The latter, of course, are the more sophisticated skills and the more highly paid, and this firm is very short on engineering staff. The other firm revealed that the vast majority of their employees had either been trained outside Canada or by the armed forces, and very few were trained in local schools.

On the other hand, we did a very cursory overview of the technical training available in Nova Scotia, of some of the courses offered, and the impression that has been created is a rather favourable one. We felt that maybe students were not

[Translation]

La Chambre de commerce d'Halifax est une association bénévole de plus de 3,100 membres, la plupart des hommes et des femmes d'affaires. La Chambre est fière d'être reconnue et considérée comme la voix du monde des affaires dans la région d'Halifax. La Chambre est heureuse d'avoir l'occasion de se présenter devant vous et de vous faire connaître ses opinions au sujet des métiers et des professions spécialisés au Canada, surtout en Nouvelle-Écosse.

L'incertitude qui règne au sujet des années 80 démontre clairement qu'une véritable stratégie d'emploi est nécessaire pour orienter le développement économique. Cela vient de problèmes aussi globaux que l'épuisement des ressources nationales et de l'inflation qui, dans certains pays, est devenue incontrôlable. En Nouvelle-Écosse, ces problèmes sont rendus encore plus complexes par des progrès technologiques rapides qui menacent l'avenir de nos industries traditionnelles, un haut niveau de chômage et une concurrence de plus en plus aguerrie.

Le comité des affaires militaires a très récemment créé un sous-comité qu'il a chargé d'examiner les problèmes qu'éprouvent les Forces canadiennes à retenir dans leurs rangs des hommes de métier qualifiés. Le mandat du sous-comité a été élargi pour lui demander d'étudier la même question dans les industries reliées à la défense parce que l'on considère que la région d'Halifax ne reçoit pas certains contrats relatifs à l'entretien de matériels ultra modernes pour la marine et l'aviation. Des sociétés locales n'ont pas le personnel qualifié voulu et d'autres compagnies ne se sont pas établies ici à cause d'une pénurie de ce personnel qualifié.

Un sous-comité du comité de développement économique étudie le problème général de la pénurie d'hommes de métier qualifiés et nous n'avons pas voulu faire double emploi. Les Forces armées ont en grande partie formé leur propre personnel technique parce que, du moins en partie, elles ne pouvaient recruter ce personnel à l'extérieur. Certains de ces hommes de métier sont des civils plutôt que des militaires. Le problème vient en partie de la difficulté, pour les Forces armées, de soutenir la concurrence des industries civiles. Un technicien spécialisé est ordinairement sous-officier, mais dans la vie civile, son salaire est bien supérieur à celui de bon nombre d'officiers. Et de façon générale, les Forces armées ne recrutent que des diplômés d'écoles secondaires, de sorte que leur formation est une éducation post-secondaire.

Nous avons eu des discussions avec les deux plus grandes sociétés électroniques de la région. La première nous a informés que la plupart de ses ouvriers viennent de la Nouvelle-Écosse, mais que plus de la moitié des salariés viennent de l'extérieur de la province. Ces derniers ont évidemment des métiers très spécialisés et ce sont les mieux payés. Cette société a une grave pénurie d'ingénieurs. L'autre société nous a révélé que la grande majorité de ses employés avaient été formés à l'étranger ou par les Forces armées et que bien peu étaient sortis des écoles locales.

Par ailleurs, nous avons fait une brève étude de la formation technique disponible en Nouvelle-Écosse, de certains des cours offerts et l'impression créée est plutôt favorable. Il nous a semblé que si les étudiants ne s'inscrivent pas dans certains de

[Texte]

enrolling in some of the courses that are available because they see no job opportunities locally; or if they do, they probably plan to go outside the area when they finish their education.

• 2025

There is agreement from all consulted that there is a shortage of skilled tradesmen in the area, and post-secondary education in the technical trades must be improved.

From our admittedly somewhat superficial study, the following recommendations can be made: that the service continue to try to solve the problems of paying skilled tradesmen without distorting further their normal rank structure; that some method be developed to determine the equivalents between service and civilian trades, and have the relationships recognized officially; and that post-secondary trades training be increased in Nova Scotia by expanding the present system along the lines of the Ontario community college system. If any or all of the above could be accomplished, it would seem that benefits would accrue to both the military and local high technology industry.

A more in-depth study, as we have mentioned, is being conducted by the economic development committee of the board of trade, and they will be sending their report to your task force.

Now I would like Mr. Bowditch to take a moment to review some statistics that he has with him.

Mr. Ray Bowditch (Military Affairs Committee, Halifax Board of Trade): As has been stated, our interest has been in the high technology skills, and we are particularly alert to the aviation industry. As you know, DND have purchased some long-range patrol aircraft and some new fighter aircraft, and with this goes the need to support them and the maintenance of them. In our review with some of the local aviation companies we have obtained certain statistics; and we are speaking, of course, of the technologies above the basic technologies and just below the qualified electrical engineers and engineers, somewhat similar to the British higher national certificate or higher national diploma. It is in this field that the great shortage appears.

For instance, forty per cent of the electrical technologists of one company were recruited in Nova Scotia, and that is recruited in the last three years. Sixty per cent of them originated from outside of Nova Scotia; in other words, perhaps some other parts of Canada, the United States and Europe. Manufacturing technologists was another example that we took, and of the total number employed, 60 per cent were recruited in Nova Scotia and 40 per cent outside Nova Scotia. We asked another company that supports the aviation industry to provide us with the source of their recruitment. In their avionics division, 57 per cent of their recruits came from the armed forces and 29 per cent from the old Faery Aviation Company. Of course, the Faery Aviation Company had recruited most of

[Traduction]

ces cours, c'est parce qu'ils ne voient pas de possibilité d'emploi dans le marché local. S'ils s'inscrivent, par ailleurs, ils comptent probablement aller s'établir ailleurs après leur cours.

Toute les personnes consultées s'accordent pour dire qu'il y a pénurie d'hommes de métier qualifiés dans la région et que la formation post-secondaire dans les métiers techniques doit être améliorée.

A partir de notre étude de toute évidence superficielle, les recommandations suivantes découlent: que les Forces armées continuent de rechercher la solution aux problèmes de la rémunération de leurs artisans qualifiés sans bouleverser davantage leur statut hiérarchique normal; qu'une méthode soit mise au point pour déterminer les équivalences entre les métiers militaires et les métiers civils et pour faire reconnaître officiellement de telles équivalences; et que l'enseignement post-secondaire des métiers soit augmentée en Nouvelle-Écosse par une expansion du régime actuel un peu dans le sens du système des collèges communautaires de l'Ontario. Si certaines de ces recommandations pouvaient se réaliser, nous croyons qu'il en sortirait des avantages pour les forces militaires et pour l'industrie locale de haute technologie.

Comme nous l'avons mentionné, le comité de développement économique de notre Chambre de commerce fait une étude plus poussée et il enverra son rapport à votre comité.

J'aimerais maintenant demander à M. Bowditch de vous faire part de certaines statistiques.

M. Ray Bowditch (comité des affaires militaires, Chambre de commerce d'Halifax): Comme on l'a dit, nos études ont surtout porté sur les métiers de haute technologie et plus particulièrement sur les métiers de l'aviation. Comme vous le savez, la Défense nationale a acheté des avions de reconnaissance de longue portée et quelques nouveaux chasseurs. Il lui faut maintenant du personnel pour alimenter et pour entretenir ces appareils. Dans notre enquête auprès des sociétés locales d'aviation, nous avons obtenu certaines statistiques. Nous parlons de technologies un peu supérieures aux technologies de base et un peu inférieures aux métiers d'ingénieurs électriques ou d'ingénieurs qualifiés. Nous pensons un peu à l'équivalent du certificat supérieur britannique ou du diplôme supérieur national. C'est dans ce domaine que se font sentir les plus grandes pénuries.

Par exemple, 40 p. 100 des technologues électriciens d'une compagnie ont été recrutés en Nouvelle-Écosse et cela, depuis trois ans. Soixante pour cent venaient de l'extérieur de la province. Autrement dit, d'autres parties du Canada, des États-Unis ou d'Europe. Les technologues de la fabrication nous ont fourni un autre exemple et sur le total des employés, 60 p. 100 avaient été recrutés en Nouvelle-Écosse et 40 p. 100 ailleurs. Nous avons demandé à une autre société qui appuie l'industrie aéronautique de nous dire d'où venaient ses employés. Dans la division de l'avionique, 57 p. 100 du personnel venait des Forces armées et 29 p. 100 de l'ancienne société d'aviation Faery. Et on sait que la société d'aviation Faery avait recruté la plupart de ses employés en Europe. Les autres

[Text]

their employees from Europe. The rest were from such places as the electrical construction trade school in Truro and the Nova Scotia Institute of Technology, 2 per cent in each case.

We feel, based on these very brief enquiries, that the source of our technical trades is not within Nova Scotia. It is rather interesting to note that the average age of these employees in this aerospace division is 45.75 years, so they are by no means young people. The time is coming when they will be looking for replacements.

I think those are the comparisons we wish to make. We feel there is a certain activity at this moment taking place in the province. We did a very quick review, and some departments in the provincial government are taking an interest in this.

• 2030

The department of education have an in-house survey report and also one from the voluntary planning group on this subject. They have appointed a director to look into the skills training and the need for improvement. The department of development is also inquiring into the high-skill trades, and I believe they have appointed a chairman of a petroleum information centre. This is, of course, going away from the aviation side, but a special group that is looking into the petroleum requirements. The department of labour and manpower are in the process of setting up an organization to look into the very same thing. I understand that DREE has appointed a consultant in the area to look into their present spending, and while they are not looking into the spending for training, they are not eliminating the possibility that they will do some detailed research in this.

In summation, we feel there is a definite need for higher skill training in the area, and possibly this can be done by improving, through government grants or possibly money from DREE, the level of the present institute of technology that we have in the city.

The Chairman: Thank you.

I would like to ask a few questions since you are the military affairs committee of the board of trade. It always seemed to me and many other members of Parliament that the armed forces was a good place for people to train for trades. A lot of skilled tradesmen came out of the armed forces in many parts of Canada, and it was a good supplier of skilled tradesmen. As a result, I was surprised by what I heard yesterday in Charlottetown from a man who spent 21 years in the armed forces as a cook. I do not know if this is correct, but he told me in public testimony that when he left the armed forces and went to register with Manpower for work afterwards, Manpower would not recognize his qualifications. Have you ever heard of that sort of thing before, where somebody would be qualified within the armed forces, one department of the federal government, but his qualifications would not be recognized in the civilian sector, particularly through the Department of Manpower, now the Commission of Employment and Immigration?

Mr. Bowditch: You were speaking in this case of a cook, you say.

[Translation]

venaient d'endroits comme l'École des métiers de la construction électrique à Truro et de l'Institut de technologie de la Nouvelle-Écosse, 2 p. 100 dans chaque cas.

Sur la foi de ces enquêtes sommaires, nous estimons que la source de nos métiers techniques ne vient pas de la Nouvelle-Écosse. Il est assez intéressant de signaler que la moyenne d'âge des employés de la division aérospatiale est de 45.75 ans. Ce ne sont pas des jeunes, loin de là. Avant longtemps, on cherchera des remplaçants.

Ce sont là des comparaisons que nous voulons faire. Certaines activités viennent d'être entreprises dans la province. Une étude rapide nous a permis de constater que certains ministères du gouvernement provincial se penchent sur ces questions.

Le ministère de l'Éducation produit un rapport interne et un autre qui vient de son groupe bénévole de planification. On a désigné un directeur chargé d'étudier l'enseignement des métiers et les besoins d'amélioration. Le ministère du Développement étudie également les métiers de haute technicité et on m'informe qu'ils ont désigné le président d'un centre d'information sur le pétrole. On s'éloigne évidemment de l'aviation puisqu'il s'agit d'un groupe spécial qui examine les besoins pétroliers. Le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre met sur pied une organisation pour examiner précisément la même question. On m'informe que le MEER a donné un consultant dans la région pour examiner l'état des dépenses et même s'il n'examine pas les dépenses en matière de formation, on n'élimine pas la possibilité d'une recherche détaillée dans ce domaine.

Bref, nous voyons un besoin évident de formation professionnelle dans la région et nous pourrions peut-être y arriver en améliorant, par des subventions du gouvernement ou peut-être des subventions du MEER, le niveau de l'institut de technologie que nous avons dans cette ville.

Le président: Merci.

J'aimerais vous poser quelques questions, vu que vous êtes le comité des affaires militaires de la Chambre de commerce. Comme à bien d'autres membres du Parlement, il m'a toujours semblé que l'armée était une bonne place pour apprendre un métier. Beaucoup d'artisans qualifiés sont venus des Forces armées dans bien des régions du pays. On peut dire que l'armée a été un fournisseur d'artisans qualifiés. C'est pourquoi j'ai été étonné, hier, d'entendre à Charlottetown un homme qui avait passé 21 années dans les Forces armées comme cuisinier. J'ignore si c'est exact, mais il m'a dit dans un témoignage public que quand il a quitté les Forces armées, il a voulu s'inscrire au Centre de main-d'œuvre pour obtenir du travail et on a refusé de reconnaître sa qualification. Avez-vous déjà entendu dire, de votre côté, qu'une personne fût qualifiée dans les Forces armées, soit un ministère du gouvernement fédéral, et que sa qualification ne soit pas acceptée dans le civil, surtout au ministère de la Main-d'œuvre, aujourd'hui la Commission de l'Emploi et de l'Immigration?

M. Bowditch: Vous parlez d'un cuisinier, dites-vous?

[Texte]

The Chairman: Yes.

Mr. Bowditch: I would think that is most improbable. I know many of them are working in hotels in the local area. You know, hospitals and things like that.

The Chairman: Have you found generally that people trained in the armed forces meet the acceptable standards of business?

Mr. Bowditch: At least the acceptable standards, yes. I think it is a good source. You see, the problem in the armed forces now is that a number of their people are leaving to go into industry. This is why they are running short of people.

The Chairman: You say they are leaving. What I understand from you is that they are well trained and they are leaving because they are getting good offers from the civilian side; that because the pay structure within the armed forces, they are unable to keep these skilled tradesmen.

Mr. Bowditch: That is right.

The Chairman: On the other hand, you have projects here in the Halifax area which are related to the military and which you are losing from the area because there are not enough skilled tradesmen being trained to do the maintenance and repairs and so on.

Mr. Bowditch: That is right.

Here is another area. Every aircraft, as you know, has one of these black boxes which are sealed units of electronic equipment, highly sensitive equipment. It is landed here and then it is sent to Ontario for maintenance. Now part of this is because the test equipment is there, but the other part, of course, is the fact that the technicians are there and we do not have enough technicians here.

• 2035

The Chairman: You referred to the aeronautics industry, Mr. Platt. You said there was a shortage of trades to deal with business related to military. What trades in particular are short here? Could you give us some specific examples of trades that you find are in short supply?

Mr. Platt: The ones we have contacted at all have been strictly in aviation. The committee we have formed has only been in existence a week and our look at this has really been brief.

Mostly what we find is that there seems to be little opportunity for trades school people. There are no programs for training within the industries that are here, perhaps because of the military presence. Those people are available to them through the military. Those two large electronics firm have no in-house training; yet much of what they consider to be appropriate training is done in-house, and the in-house here is the military. Our main purpose in establishing this subcommittee as part of the military affairs committee is because of the problems that are related to us by senior military personnel in the area, who feel their structures are being damaged by people leaving for much more lucrative opportunities in private industry. Yet there is nothing from the technical schools.

[Traduction]

Le président: Oui.

M. Bowditch: Cela me semble très improbable. Je sais qu'il y en a beaucoup qui travaillent dans des hôtels de la région. Ou encore dans des hôpitaux ou ailleurs.

Le président: Avez-vous constaté que de façon générale les personnes formées dans les Forces armées répondent aux critères acceptables du monde des affaires?

M. Bowditch: Au moins à des critères acceptables oui. Je crois que c'est une bonne école de formation. Le problème des Forces armées, à l'heure actuelle, c'est que beaucoup de leurs membres les quittent pour aller travailler dans l'industrie. C'est pourquoi ils ont des pénuries.

Le président: Vous dites que les membres les quittent. Si je vous comprends bien, ces gens sont bien formés et ils sortent des Forces armées parce qu'ils obtiennent de bonnes offres dans le civil. Et à cause de la structure de rémunération dans les Forces armées, on ne peut pas retenir ces artisans qualifiés.

M. Bowditch: C'est ce que je dis.

Le président: Par ailleurs, il y a des projets, dans la région d'Halifax, qui sont connexes aux forces militaires et que la région perd simplement parce qu'il n'y a pas assez d'artisans qualifiés pour assurer l'entretien et les réparations.

M. Bowditch: C'est exact.

Il y a autre chose. Chaque appareil, vous le savez, porte une de ces boîtes noires qui sont des unités scellées d'équipements électroniques, de l'équipement ultra sensible. On le sort de l'appareil ici et on l'envoie en Ontario pour le faire réparer. En partie, c'est parce que les appareils nécessaires sont en Ontario, mais en partie également c'est parce que nous n'avons pas ici assez de techniciens.

Le président: Vous avez parlé de l'industrie aéronautique. Vous avez dit que dans certains métiers reliés au domaine militaire, il y avait des pénuries. Dans quels métiers? Pouvez-vous nous donner des exemples de métiers où il y a pénurie?

M. Platt: Toutes les industries que nous avons visitées ont trait à l'aviation. Le comité n'a qu'une semaine d'existence et notre étude est donc très jeune.

Ce qui nous frappe tout d'abord c'est qu'il semble y avoir peu d'occasions d'emploi pour les diplômés des écoles de métiers. Les industries de la région ne semblent offrir aucun programme de formation, peut-être à cause de la présence des Forces armées. Les industries trouvent le personnel nécessaire à cause de la présence militaire. Les deux grandes entreprises électroniques visitées n'ont aucun programme interne de formation. Pourtant, ce qu'elles considèrent comme une bonne formation se donne en cours d'emploi et dans tous les cas, les cours sont donnés dans les Forces armées. Si nous avons établi ce sous-comité des affaires militaires, c'est surtout à cause de certains problèmes que connaissent bien les officiers supérieurs militaires de la région, eux qui estiment que leur structure est minée parce que des gens les quittent pour aller prendre des

[Text]

Mr. Orlikow: You say that the two large companies in aviation have no training programs. Have you given any consideration to if or how companies that are large employers of labour can be persuaded or forced, however you want to put it, to do their share in training people in the skills that are required? Given the kind of unemployment we have had in recent years, which is growing rather than being reduced, it is unlikely that any government could or would permit the kind of large-scale immigration which brought to Canada so many of the skilled people who are now employed in our industries. Have you given any thought to what might be done?

Mr. Platt: We see it as an obvious item to deal with as a committee but we have not had time to pursue it as yet.

Mr. Orlikow: The Canadian Labour Congress, one of the organizations that made presentations to us in Ottawa back in June, has proposed that we should follow the example of some of the European countries, particularly Great Britain, where every employer with more than, say, fifty or a hundred employees is required to pay a levy for each worker in his organization; then every employer who trains people gets back grants to cover the cost of that. That idea did not get much support from the Canadian Manufacturers' Association. However, they had no alternative proposal, and they agreed that there are those shortages which the Canadian Labour Congress spoke of, and which you have indicated today. Have you given any thought to what we can do to persuade Canadian companies to get involved in training?

Mr. Platt: It is difficult for them in this area because it is so easy for them now. There are just so many people retiring from the armed forces for one thing, and there is such a pool of talent to call on for their specific areas. There are only two firms in the area. We do not know what happens to those people who leave here after they retire or leave the forces. I am sure that for every one person taken into industry here, there must be a hundred and one taken in somewhere else in Canada.

The Chairman: Thank you very much. If I understand you, another committee of the board of trade, the economic affairs committee, will be sending us their recommendations in writing.

Mr. Platt: Yes.

The Chairman: I want you to let them know that those recommendations will be made part of our considerations and will be studied seriously.

• 2040

Mr. Platt: Thank you.

Mr. Bowditch: Thank you.

The Chairman: Thank you very much.

Next I have the social planning group from the City of Halifax.

[Translation]

emplois mieux rémunérés dans l'industrie. Pourtant, rien ne sort de nos écoles techniques.

M. Orlikow: Vous dites que les deux grandes compagnies d'aviation n'ont pas de programme de formation. Avez-vous envisagé la possibilité de persuader ou de forcer, si l'on veut, les grands employeurs à faire leur part en vue de la formation des ouvriers qualifiés dont on a besoin? A cause du chômage des dernières années, chômage qui augmente au lieu de diminuer, il est improbable qu'un gouvernement puisse autoriser l'immigration massive qui a amené au Canada tant d'ouvriers qualifiés et qui sont maintenant employés dans nos industries. Avez-vous songé à ce que l'on pourrait faire?

M. Platt: C'est évidemment une question dont un comité devrait s'occuper, mais nous n'avons pas encore eu le temps de l'approfondir.

M. Orlikow: Le Congrès du travail du Canada, l'une des organisations qui nous a présenté un mémoire en juin, nous a proposé de suivre l'exemple de certains pays d'Europe, en particulier de la Grande-Bretagne, où chaque employeur de plus de 50 ou 100 employés est obligé de payer un droit pour chacun de ses travailleurs. En retour, chaque employeur qui forme des ouvriers reçoit des subventions couvrant le coût de la formation. L'idée n'a pas été chaudement accueillie par l'Association canadienne des manufacturiers. Toutefois, elle n'avait aucune autre solution à proposer et elle a reconnu qu'il y avait des pénuries, comme l'avait dit le Congrès du travail du Canada et comme nous l'avons répété aujourd'hui. Avez-vous songé à ce que l'on pourrait faire pour persuader les compagnies canadiennes de faire de la formation?

M. Platt: C'est difficile, dans le cas des compagnies de notre région, car tout est facile pour elles à l'heure actuelle. D'un côté, beaucoup de gens se retirent des Forces armées, ce qui crée un réservoir de compétences où elles puisent leurs ressources. D'un autre côté, il n'y a que deux sociétés dans la région. Nous ignorons ce qui arrive à ceux qui partent de la région après s'être retirés des Forces armées. Je suis certain que pour chaque personne embauchée par l'industrie ici, il y en a beaucoup qui sont embauchées ailleurs au Canada.

Le président: Merci beaucoup. Si je comprends bien, votre autre comité de la Chambre de commerce, le comité des affaires économiques, nous enverra ses recommandations par écrit.

M. Platt: Oui.

Le président: Je vous demande de leur assurer que leurs recommandations seront intégrées à notre documentation et seront étudiées sérieusement.

M. Platt: Merci.

M. Bowditch: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Nos prochains témoins seront les représentants de la Planification sociale de la ville d'Halifax.

[Texte]

Mr. Ian D. Johnson (Social Planning Department, City of Halifax): Mr. Chairman, I would like to introduce our department head, Mr. Harold Crowell, who is the social planner for the City of Halifax.

Mr. Chairman and members of the task force, ladies and gentlemen, I would just like to go through some of the highlights of our brief. I believe, Mr. Chairman, I left some copies of our brief with you. I know you have not had a chance to read it yet, of course, but I would like to give you an idea of some of the highlights in it.

First, to outline who we are and what we do, our mandate from Halifax city council is basically to promote conditions that contribute to the social and economic well-being of the citizens of Halifax. In particular, our concern is for individuals or groups in the community who are experiencing hardship because of adverse economic or social conditions. Our major responsibility has been in the delivery of social assistance programs for the city of Halifax, as specified under the Canada Assistance Plan. In Nova Scotia, as you might know, there is municipal social assistance in addition to provincial social assistance. We are also responsible for the placement and financial maintenance of the elderly and disabled and we have a separate division for that.

The division of which I am a part is called the social planning and development division, and among our responsibilities that we are responsible for developing training and employment programs and opportunities, especially for persons on our social assistance caseload but also for other persons in need, or likely to be in need; what we call generally "special needs groups", including youth, women and the disabled. We have, over the last 12 years, operated and carried out a number of training and employment programs.

We wish to make recommendations to you tonight with a special emphasis on federal government employment policies and programs, especially as they affect our department's clientele. We feel that other organizations probably will be talking with you about shortages in skilled trades and higher skill occupations, and we are concerned that the special training and employment needs of our clientele and of similar groups of persons across Canada will be overlooked or dismissed as social service needs and might not, therefore, be dealt with fully by the federal government or provincial governments in looking to the future as far as policies and programs for employment are concerned.

We are also concerned that in many cases the municipalities are left out of consideration for federal government employment policies and programs. For example, the newest slate of job creation programs, in particular the Canada Community Service Program, does not permit municipalities to apply for it. We also are concerned, a concern others have expressed, about the diminishing role that the Canada Employment and Immigration Commission appears to be playing in the provision of basic training and employment needs of some of our

[Traduction]

M. Ian D. Johnson (département de Planification sociale, ville d'Halifax): Monsieur le président, j'aimerais vous présenter le chef de notre département, M. Harold Crowell, planificateur social de la ville d'Halifax.

Monsieur le président, messieurs les membres du comité spécial, mesdames, messieurs j'aimerais juste mettre en lumière certains points saillants de notre mémoire dont je vous ai laissé quelques exemplaires. Je sais que vous n'avez pas encore eu le temps de le lire, mais je vais essayer d'en faire ressortir quelques-unes des idées principales.

Tout d'abord, un mot de ce que nous sommes et de ce que nous faisons. Notre mandat du Conseil de la ville d'Halifax consiste en somme à créer des conditions qui contribuent au bien-être économique et social des citoyens d'Halifax. En particulier, nous nous occupons surtout de personnes et de groupes de la collectivité qui sont aux prises avec des conditions économiques ou sociales difficiles. Notre première responsabilité, c'est l'application, pour la ville d'Halifax, des programmes d'assistance sociale prévus dans le Régime d'assistance sociale du Canada. En Nouvelle-Écosse, vous le savez peut-être nous avons l'assistance sociale municipale en plus de l'assistance sociale provinciale. Nous sommes en outre responsables du placement et de la sécurité financière des personnes âgées et des invalides et nous avons une division distincte qui s'occupe de ces problèmes.

La division dont je fais partie s'appelle la division du développement et de la planification sociale et l'une de nos responsabilités consiste à organiser des programmes de formation et des programmes d'emploi, surtout pour nos assistés sociaux, mais aussi pour les nécessiteux ou les pauvres. Ceux que nous appelons des groupes de besoins spéciaux comprennent des jeunes, des femmes et des invalides. Au cours des 12 dernières années, nous avons réalisé de nombreux programmes de formation et d'emploi.

Nous voulons vous présenter des recommandations en insistant surtout sur les programmes et politiques d'emploi du gouvernement fédéral, surtout en ce qu'ils ont trait aux clients de notre département. Nous nous disons que d'autres organisations vous parleront sans doute des pénuries de main-d'œuvre dans certains métiers et dans certaines professions spécialisées, et nous avons peur que les programmes spéciaux de formation et d'emploi dont a besoin notre clientèle ainsi que des groupes semblables dans tout le pays ne soient oubliés ou simplement considérés comme des besoins de service social et ne reçoivent pas, par conséquent, toute l'attention qu'ils méritent de la part du gouvernement fédéral ou des provinces quand ils examinent l'avenir en ce qui a trait aux programmes et aux politiques d'emploi.

Nous craignons aussi que dans bien des cas les municipalités ne soient oubliées dans les politiques et programmes d'emploi du gouvernement fédéral. Par exemple, le nouveau programme de création d'emplois, soit le Programme des services communautaires du Canada, ne permet pas à des municipalités de s'y inscrire. Nous nous inquiétons aussi, comme d'autres qui vous en ont parlé, au sujet du rôle de plus en plus effacé que la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada semble vouloir jouer dans l'organisation de programmes de base et

[Text]

clientele, particularly in programs like the Basic Job Readiness Training Program and the elementary Basic Training for Skill Development program.

We would also like to point out that we have the responsibility for financing social assistance costs and services, but at the same time we are somewhat twice disadvantaged in that we have to deal with two levels of government. We are, in a sense, creatures of the provinces—the municipalities, that is—but we are seldom involved in discussions with the federal government about federally sponsored programs which directly affect our residents and for which we may eventually have to provide funding once the federal government ends its funding for the projects.

Our recommendations in the brief are basically split into six sections: general employment policies, co-ordination and information, employment programs, importance of social utilities, training allowances and programs, and assistance to special needs groups. I just want to highlight some of them for the task force.

In general terms, there are a number of key points that should be incorporated, in our opinion, in the federal government's employment policies, in particular things such as that the Government of Canada should include, as an integral part of its policies, that it has an ongoing role to play in job creation and job training, especially for special needs groups. We also feel the Government of Canada should examine and support the development of a wide range of alternatives to full-time employment, such as part-time employment, work sharing, barter and volunteerism. This is especially important for people in special needs groups, many of whom are unable to work on a full-time basis.

• 2045

We also feel it is important that the Government of Canada, as it has in the past, abandon its policy of encouraging higher rates of unemployment in order to fight inflation, and place greater emphasis on developing the country's human resources. We are also concerned that in many cases mentally disabled persons, such as the post-psychiatric and post-mentally ill, are sometimes excluded from your definition of special needs groups or disabled persons. We feel they should be included along with other groups. We feel, especially in terms of co-ordination and information, there needs to be better co-ordination of programs, both at the federal level between the Canada Employment and Immigration Commission and Health and Welfare Canada, and the two senior levels of government, with individuals, community groups and municipalities. An example of that already are the LEAP review boards, which are set up through the commission. We also feel, as I have said before, that greater recognition should be given to the roles of municipalities in job creation and job training, and consideration should be given to special funding arrangements between the federal government, through both its Department of Health and Welfare and the CEIC, and municipalities for specific employment programs, such as Outreach

[Translation]

besoins d'emploi de certains de nos clients, surtout de programmes comme le Programme de préparation de base à l'emploi et le Programme de formation de base élémentaire pour le perfectionnement professionnel.

Nous voulons également vous signaler que nous avons la responsabilité de financer l'assistance sociale et les services sociaux, mais que nous sommes désavantagés en ce qu'il nous faut négocier avec deux paliers de gouvernement. Nous, les municipalités, nous sommes en un sens des émanations de la province, mais nous sommes rarement invitées à participer à des discussions avec le gouvernement fédéral au sujet des programmes fédéraux qui s'appliquent directement à nos citoyens et que nous pouvons être appelés à financer quand le gouvernement fédéral met fin à certaines de ses subventions.

Les recommandations de notre mémoire se subdivisent à peu près en six sections: politiques générales de l'emploi, coordination et information, programmes d'emploi, importance des services d'utilité sociale, allocations et programmes de formation, et assistances aux groupes de besoins spéciaux. Permettez-moi d'en dire quelques mots à l'intention du comité.

De façon générale, certains éléments essentiels devraient, à notre avis, se retrouver dans les politiques d'emploi du gouvernement fédéral. En particulier, le gouvernement du Canada devrait inclure, comme partie intégrante de ses politiques, l'affirmation qu'il a un rôle permanent à jouer dans la création d'emplois et la formation d'emplois, en particulier pour les groupes de besoins spéciaux. Nous estimons que le gouvernement du Canada devrait examiner et appuyer la création de nombreuses solutions autres que l'emploi à temps plein, comme par exemple l'emploi à temps partiel, l'emploi partagé, les échanges et le bénévolat. C'est particulièrement important pour les membres des groupes de besoins spéciaux, dont beaucoup sont incapables de travailler à temps plein.

Il nous semble également important que le gouvernement du Canada, comme il l'a fait dans le passé, abandonne sa politique de favoriser l'augmentation du chômage pour combattre l'inflation, et qu'il insiste davantage sur le développement des ressources humaines du pays. Une autre de nos préoccupations, c'est que dans bien des cas, les malades mentaux et les convalescents psychiatriques et mentaux sont parfois exclus de votre définition des groupes de besoins spéciaux ou d'invalides. Nous pensons qu'ils devraient être inclus. En matière de coordination et d'information, nous pensons qu'au niveau fédéral, entre la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration et le ministère de la Santé et du Bien-être, et au niveau des deux paliers supérieurs de gouvernement, nous avons besoin de meilleurs programmes de coordination avec les personnes, les groupes communautaires et les municipalités. Nous en avons un exemple dans les bureaux de révision du programme PACLE qui sont établis par la Commission. Je le répète, on devrait reconnaître davantage le rôle des municipalités dans la création d'emplois et dans la formation à l'emploi et il faudrait envisager la possibilité de financements spéciaux entre le gouvernement fédéral, par l'entremise de son ministère de la Santé et du Bien-être et la CCEI, et les municipalités à

[Texte]

workers to assist social assistance recipients in finding employment.

We also feel the composition of the existing manpower needs committee should be broadened to include representatives of the municipalities in a given province as well as members of the general public. We also feel the Government of Canada should develop a detailed manpower strategy for the 1980s, and when this draft is prepared, if it is prepared, that sufficient opportunities be provided for consultation with other levels of government and the general public.

As far as employment programs generally are concerned, we feel there should be increased funding provided to the new federal job creation programs which have just come out. When you look at how they operate at the local level, under the Canada community development program there is \$100,000 available in the Halifax federal constituency, and even less under the community service program; apparently only \$250,000 for the whole province. We also feel you should examine the mechanisms for processing funding applications in that often there is quite a delay in time between when we and others submit applications, and when the awards are granted, yet at the same time we are expected to begin almost immediately once the grant is approved.

We would also like to point out the importance we feel that social utilities play in economic development as well as in other sectors. By social utilities we are using Kuhn's definition of services, resources and facilities that are designed to meet generally experienced human needs, such as day care, home-maker's services and housing. We should take a look at the skill shortages that we feel will exist, and presently do exist, in that area, such as the personnel needed to deal with increasing deinstitutionalization of disabled people in Canada.

We feel also improvements are needed in terms of training allowances and programs. We would suggest that training allowances for the CEIC programs be indexed to the cost of living and reviewed on an annual basis. We also think every effort should be made to minimize the waiting period for some of the training programs. We have heard of many instances where several months and sometimes years are involved in terms of getting into programs. We also support the development and encouragement of paid educational leave for all working Canadians, especially members of special needs groups. We also feel there are a number of specific things that could be done to directly assist special needs groups, such as trying to develop, at the local level, a more comprehensive and meaningful mechanism of assessment for special needs groups. Here in Halifax we are trying to do that jointly with the metro CEIC and other organizations, and we are hoping to develop over time a meaningful mechanism. We would suggest that the task force consider it as a model or of use in other areas as well.

[Traduction]

l'égard de programmes d'emploi particuliers tels que les travailleurs du Programme Extension, en vue d'aider les assistés sociaux à trouver de l'emploi.

Nous estimons aussi que le comité des besoins de main-d'œuvre devrait être élargi pour comprendre des représentants des municipalités, de la province ainsi que des membres du public. En outre, le gouvernement du Canada devrait élaborer une stratégie détaillée de main-d'œuvre pour les années 80 et à l'étape de l'élaboration de cette stratégie, si toutefois elle se fait, il faudrait faire une place à la consultation avec les autres paliers de gouvernement et avec le public.

Pour ce qui est des programmes d'emploi, le gouvernement fédéral devrait financer davantage les programmes de création d'emplois qu'il vient de lancer. Si on jette un coup d'œil à l'application de ces programmes au niveau local, on voit qu'en vertu du Programme de développement communautaire du Canada, une somme de \$100,000 sera disponible dans la circonscription fédérale d'Halifax et que la somme sera même inférieure à ce montant en vertu du Programme des services communautaires. On parle de \$250,000 seulement pour l'ensemble de la province. Vous devriez également étudier les mécanismes d'examen des demandes de financement parce que bien des fois, il s'écoule un très long temps entre le moment où les demandes sont présentées et le moment où les montants sont autorisés. Pourtant, on voudrait que nous commençons immédiatement dès que la subvention est accordée.

Permettez-nous de signaler également l'importance, à notre avis, des services sociaux dans le développement économique comme dans d'autres secteurs. Quand nous parlons de services sociaux, nous utilisons la définition de Kuhn, c'est-à-dire les services, ressources et installations nécessaires pour répondre aux besoins humains comme les services de garderie, les services à domicile et le logement. Il faudrait se pencher sur les pénuries de main-d'œuvre compétentes qui existent, dans ce domaine, comme par exemple le personnel nécessaire pour s'occuper du placement en institution des invalides au Canada.

Des améliorations sont également nécessaires dans le domaine des programmes et allocations de formation. Les allocations de formation versées en vertu des programmes de la CCEI devraient être indexées au coût de la vie et révisées chaque année. Il ne faudrait rien négliger pour minimiser la période d'attente prévue pour certains programmes de formation. On nous a parlé de cas où il avait fallu des mois, ou même des années avant de pouvoir participer à ces programmes. Nous préconisons le congé d'éducation payé pour tous les Canadiens au travail, surtout pour les membres des groupes de besoins spéciaux. Certaines choses pourraient se réaliser pour aider directement les groupes de besoins spéciaux: par exemple, on pourrait essayer de mettre en place, au niveau local, des mécanismes plus complets et plus efficaces d'évaluation des groupes de besoins spéciaux. Ici, à Halifax, nous nous y employons de concert avec le Bureau métropolitain de la CCEI et avec d'autres organisations et nous espérons, avec le temps, mettre au point un mécanisme efficace. Votre comité devrait considérer ce projet comme un modèle à utiliser dans d'autres régions.

[Text]

We also feel programs like Outreach, work, adjustment training and basic training and skill development should be revitalized and expanded, similarly the Canada Manpower industrial training program, and that the capabilities of the affirmative action program be increased. We also feel it is important to recognize that modern technology should be considered and assistance made available for special needs groups, especially the disabled, to have a variety of new technology available which will assist them in working more effectively in a so-called normal work setting.

Notwithstanding the recommendations, we do, however, wish to point out that much has been accomplished by federal employment policies and programs, but at the same time we feel a great deal more needs to be done; and we as a municipality in a social service setting are certainly willing to work with you and to offer our suggestions at all times.

• 2050

The Chairman: Thank you.

With respect to some of your initial remarks that the municipalities would like to be consulted more often, or consulted at all, by the federal government, all I can tell you, as a former federal minister, is that we would like to consult with the municipalities much more if the provinces will allow us. Each time that many of us did that, we were kind of roundly criticized by the provincial governments. I cannot recall whether that applies to Nova Scotia, but there are a good number of provinces that have made us quite aware at the federal level that we should not talk to or negotiate with or approach the municipalities unless they say we can. That is a problem we have been faced with. I do not want to direct that to your own province because I cannot recall now exactly. I know some of the provinces that have done that, but I cannot recall whether Nova Scotia is one that insisted on that.

With respect to your suggestion that new employment policies consider the client group with which you deal, the people you are dealing with in the social planning department of the City of Halifax, if what employers are saying is correct and there are going to be critical shortages in skilled trades, because we have a rapidly declining birth rate and a declining source of skilled trade from immigration, then as far as I can see there is no alternative; if we are going to have the skilled manpower in Canada that we need, we are going to have to look at all possible sources: those who have been on social assistance, women who have been barred in the past, native people. We are going to have to make sure they are trained or we are not going to have anyone to do the jobs. Maybe necessity is going to require a lot of innovation here, but it will be up to us and others to try to accelerate and break down the barriers more quickly than they might otherwise be broken down, because we do not want to be faced with a situation in three or four years time where there are those very critical shortages. I think we should get to work right away and

[Translation]

Des programmes comme le Programme Extension, La formation et l'adaptation au travail, ainsi que le Programme de Formation de base et de perfectionnement devraient être revitalisés et élargis. De même, le Programme de formation industrielle du Centre de main-d'œuvre et les possibilités du Programme d'action positive devraient être élargies. Il nous semble en outre important de reconnaître que la technologie moderne devrait entrer en ligne de compte et qu'une aide devrait être mise à la disposition des groupes de besoins spéciaux, en particulier des invalides, afin de mettre à leur disposition diverses technologies nouvelles qui les aideront à travailler plus efficacement dans ce qu'on appelle un environnement de travail normal.

Nous vous présentons ces recommandations, mais nous tenons à signaler qu'il s'est fait beaucoup de choses en vertu des politiques et des programmes fédéraux de l'emploi. Toutefois, nous croyons qu'il reste beaucoup à faire et à titre de fonctionnaires municipaux engagés dans des services sociaux, nous sommes tout à fait disposés à travailler avec vous et à vous présenter nos suggestions.

Le président: Merci.

Pour revenir sur vos premières observations où vous avez dit que les municipalités aimeraient être consultées plus souvent, ou même consultées tout court par le gouvernement fédéral, tout ce que je puis vous dire, à titre d'ancien ministre fédéral, c'est que nous aimerions consulter les municipalités bien plus souvent si les provinces le permettaient. Chaque fois que nous l'avons fait, nous avons été vertement critiqués par les gouvernements provinciaux. Je ne saurais dire si cela s'applique à la Nouvelle-Écosse, mais il y a bien des provinces qui nous ont signalé, à nous du fédéral, que nous ne devrions ni discuter ni négocier avec les municipalités à moins qu'elles nous le permettent. Je sais que c'est là un problème. Je ne puis m'en prendre directement à votre province, parce que je ne me souviens pas exactement de son attitude. Je sais que certaines provinces l'ont fait, mais je ne me souviens pas si la Nouvelle-Écosse insistait là-dessus.

Pour ce qui est de votre proposition voulant que les politiques de l'emploi s'appliquent en particulier aux groupes dont vous vous occupez, c'est-à-dire les clients du département de planification sociale de la ville d'Halifax, et si les employeurs ont raison de dire qu'il y aura de graves pénuries de main-d'œuvre spécialisée parce que notre taux de natalité diminue rapidement en même temps que disparaît la source de main-d'œuvre spécialisée qu'était l'immigration, alors, à mon avis, nous n'avons pas le choix. Si nous voulons avoir la main-d'œuvre spécialisée dont nous avons besoin, il nous faudra examiner toutes les sources possibles: les assistés sociaux, les femmes que l'on a négligées dans le passé, les autochtones. Il faudra prendre les moyens de les former sans quoi nous n'aurons personne pour assumer les emplois. La nécessité donnera peut-être naissance à beaucoup d'innovations, mais il nous appartiendra à nous et à d'autres d'accélérer les mouvements et de supprimer les obstacles plus rapidement qu'on aurait voulu le faire, parce que nous ne voulons pas nous retrouver dans trois ou quatre ans avec des pénuries graves dans ce domaine. Nous

[Texte]

certainly give attention to the client group that you have referred to this afternoon. I think your counterparts from Dartmouth were here and said the same thing.

Bruce, do you have any questions?

Mr. Lonsdale: I would like to comment on your remarks regarding the Canada community development project and the fact that this area has only received some \$100,000. That seems to be the base rate. In my riding we are in the same boat; we got the basic \$100,000. According to Employment Canada, our employment surplus is only 6 per cent and yet the number of people unemployed is actually in the neighbourhood of 16 to 18 per cent.

The way they calculate these figures I think is disturbing a lot of M.P.s, and I am sure there will be a great deal of criticism as a result of that. If you have so many people on unemployment insurance, they take them as a percentage of your labour force and that gives you a certain ratio; but if people have never worked and are not able to collect unemployment insurance, they are not calculated into that formula. So if you are in an economically depressed area that has had very little employment for a long period of time, for over 52 weeks—in some cases it has been 52 years—what happens is that those people do not show up any place. Conceivably you could have a great number of people unemployed, and yet as far as Employment Canada's figures are concerned only a few people are collecting unemployment insurance in comparison to the labour market, so it is anywhere between 5 and 8 per cent. If you go over 8 per cent you are into the higher levels of funding.

I am not satisfied with it and I am sure there are lots of similar areas. I forget the total amount of the budget, but I think there are only six ridings that have received about \$3 million apiece and the rest of the ridings are only getting \$100,000 to \$180,000. It is not that good.

I think that kind of concept is designed for a large urban area where there are fluctuations in the labour market and you can adjust and gauge it fairly well. But in an area that has been poor for a long time and where there is not much development, people are not collecting unemployment insurance because they have not worked for over a year or two years, and they do not show up. I agree that it is a very poor system. Of course, I suppose the mandarins put it in to reduce the number of people on the unemployed rolls and to make the statistics look good, yet you have that large mass underneath that is not showing up any place except on the welfare rolls. They think they are combatting the problem and they are not. I agree with you.

A lot of people have raised the question of higher training allowances with us. An individual who, in some cases, might have to go away 100 or 200 miles to train at a local college just cannot afford to keep his family and also rent a small room there. I think the social implications of having the wage earner away from his family for that period of time are not good either.

[Traduction]

devons nous mettre au travail immédiatement et porter une attention particulière aux groupes dont vous avez parlé cet après-midi. Vos collègues de Dartmouth ont déjà témoigné et dit la même chose.

Bruce, avez-vous des questions?

M. Lonsdale: Je voudrais revenir sur ce que vous avez dit au sujet du Programme de développement communautaire du Canada en vertu duquel votre région n'a reçu qu'environ \$100,000. Cela semble être le taux de base. Dans ma circonscription, nous sommes dans le même cas et nous avons aussi reçu \$100,000. D'après la Commission de l'emploi, notre surplus d'emploi est seulement de 6 p. 100 et pourtant le nombre de nos chômeurs se situe actuellement autour de 16 ou 18 p. 100.

Leur méthode de calcul inquiète beaucoup de députés et je crois qu'ils recevront beaucoup de critiques à ce sujet. S'il y a un nombre donné de bénéficiaires de l'assurance-chômage, on les compte comme un pourcentage de la population active et cela donne une certaine proportion. Mais s'il y a des gens qui n'ont jamais travaillé et n'ont pu percevoir d'assurance-chômage, on n'en tient pas compte dans la formule. Donc, s'il s'agit d'une région économiquement faible, où il y a peu d'emplois depuis une longue période, mettons 52 semaines, il y a des cas de 52 semaines, ce qui arrive c'est que ces gens ne figurent nulle part dans la formule. On pourrait même avoir un grand nombre de chômeurs et, selon les calculs de la Commission de l'emploi, seulement quelques personnes étant bénéficiaires d'assurance-chômage par rapport au marché du travail, on arrive à un pourcentage de 5 à 8 p. 100. Si l'on dépasse 8 p. 100, les subventions sont plus élevées.

Je ne suis pas très satisfait de ces calculs et je suis sûr qu'il en va de même dans plusieurs régions. J'ai oublié le montant total du budget, mais je crois que seulement six circonscriptions reçoivent environ 3 millions de dollars. Les autres circonscriptions ne reçoivent que de \$100,000 à \$180,000. Ce n'est pas énorme.

Ce genre de concept me paraît applicable à une grande région urbaine où il y a des fluctuations du marché du travail et où des adaptations rapides sont possibles. Mais dans une région qui est pauvre depuis longtemps et où il n'y a pas beaucoup de développement, les gens ne perçoivent pas d'assurance-chômage parce qu'ils n'ont pas travaillé depuis un an ou deux et ils ne figurent nulle part. Le système n'est pas très bon. J'imagine que des mandarins l'ont mis au point pour réduire le nombre des personnes inscrites au chômage et pour faire bien paraître les statistiques, mais derrière les chiffres, il y a toute cette masse qui ne figure nulle part sauf à l'assistance sociale. Ils croient combattre le problème et ils ne le font pas. Je suis d'accord avec vous.

Beaucoup de personnes ont soulevé la question de l'augmentation des allocations de formation. La personne qui doit aller à 100 ou 200 miles de son domicile pour suivre des cours à un collège n'a tout simplement pas les moyens de faire vivre sa famille et de louer une petite chambre à son lieu de formation. En outre, les conséquences sociales de l'éloignement du gagne-

[Text]

As for the LEDA program, I think people in Nova Scotia provided the model for that, the Guysborough project, and I think it is going to prove itself to be very successful. There is going to be actual federal and municipal involvement in economic development and I am looking forward to that program getting off the ground and getting working. That is one which I think a lot of the small areas should look at in terms of trying to get some stimulation for their economies from within their own areas. We are not going to get a Massey-Ferguson to come into northern Ontario or into one of the townships around here. We have to rely on small industries to develop or on current industries to expand a little. The LEDA program is, I hope, going to be the start for that kind of thing.

I think you have made some very valid points and I think they are points we all recognize. It is just a question of how to change people's thinking in terms of making those suggestions workable, in terms of policy and legislation and programs that are fair across the whole country.

That is all I have to say, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. David?

Mr. Orlikow: Yes, I have a couple of questions. There is so much in your submission with which I agree completely that I do not have too many questions.

You make, I think, the very valid criticism that the employment programs funded by the federal government are too controlled from Ottawa. This committee was in Washington a few weeks ago and, while we certainly cannot claim to be experts on the American system on the basis of a couple of days in Washington, I was struck by what seems to be the tremendous contrast between the way they operate their programs and the way we operate ours. They seem to want to decentralize as far as possible. Once they have decided how much money they are going to allocate to job creation programs, they divide the money between the states and then let the states allocate the money to municipal governments, to voluntary organizations and other groups; they let them decide what to do with it. I was very interested, for example, in the fact that they have given a very large amount of money to the AFL-CIO, which is very involved in training programs and apprenticeship programs, particularly for disadvantaged people, native people, some of the black ghettos and so on. We have nothing like that.

I am very sympathetic with your similar approach that many of the job creation programs should be chosen by the local communities, by the municipal governments and the people involved. They should decide what they need most and they should do it, and not have Ottawa second-guessing and monitoring and watching every step of the way. I gather that is what you are suggesting.

Mr. Johnson: We are not opposed to federal participation certainly, we are just asking for the opportunity to participate in an ongoing process of setting priorities in terms of policies and programs. We feel we have not had an opportunity to

[Translation]

pain de la famille pendant tout ce temps ne sont pas bonnes non plus.

Pour ce qui est du Programme LEDA, je crois que les néo-écossais en ont fourni le modèle, soit le projet Guysborough, et je pense qu'il sera un véritable succès. Le gouvernement fédéral et les municipalités participeront au développement économique et j'ai hâte de voir fonctionner ce programme. Beaucoup de régions et de provinces devraient examiner ce programme en vue d'y trouver un moyen de stimuler leurs économies à partir de leur propre région. Nous n'obtiendrons pas l'implantation d'une Massey-Ferguson dans le Nord de l'Ontario ou dans l'un de nos cantons. Il nous faut plutôt compter sur la petite industrie et sur une certaine expansion des industries existantes. J'espère que le Programme LEDA sera un début dans ce sens.

Vous nous avez présenté des idées fort valables et nous, nous les acceptons. Il s'agit seulement de changer la façon de voir de nos gens pour leur faire accepter que ces suggestions sont réalisables et peuvent faire partie de programmes, de lois ou de politiques justes pour l'ensemble du pays.

C'est tout ce que j'avais à dire, monsieur le président.

Le président: Merci. David?

M. Orlikow: Juste une ou deux questions. Votre mémoire est plein de choses que j'approuve complètement. C'est pourquoi je n'ai pas beaucoup de questions.

Vous faites valoir à juste titre, je pense, que les programmes d'emploi financés par le gouvernement fédéral sont trop contrôlés par Ottawa. Notre comité est allé à Washington il y a quelques semaines et sans poser à l'expert des régimes américains pour avoir passé deux jours à Washington, j'ai été frappé par ce qui me semble être l'énorme contraste entre leur façon d'administrer leurs programmes et la nôtre. Ils semblent chercher à décentraliser autant que possible. Une fois qu'ils ont décidé du montant alloué à des programmes de création d'emplois, ils divisent le montant entre les États et laissent ensuite l'État répartir l'argent entre les gouvernements municipaux, les associations bénévoles et les autres groupes. Ils les laissent décider ce qu'ils veulent faire. J'ai été frappé de voir, par exemple, qu'ils ont accordé un très fort montant à l'AFL-CIO qui a de vastes programmes de formation et d'apprentissage, surtout pour les défavorisés, les autochtones, les ghettos noirs et le reste. Nous n'avons rien de semblable.

Je vous approuve également quand vous dites que beaucoup de nos programmes de création d'emplois devraient être choisis par les communautés locales, par les gouvernements municipaux et par les gens eux-mêmes. Ils devraient décider de ce que sont leurs plus grands besoins et s'occuper de les satisfaire, sans qu'Ottawa soit toujours là à surveiller, à guetter chaque étape. Je pense que c'est ce que vous nous avez proposé.

M. Johnson: Nous ne sommes pas opposés à une participation fédérale, c'est certain, mais nous demandons seulement d'avoir la chance de participer à l'élaboration des priorités en matière de politiques et de programmes. Nous estimons que

[Texte]

participate in that, and yet we often have to bear the brunt of what happens through those programs and policies.

• 2100

Mr. Orlikow: I note your criticism of this very minimal amount of money that is allocated to the three constituencies in Halifax for job creation programs. We have the same problem in Winnipeg; this year's allocation is about 15 per cent of what it was two years ago. Mr. Lonsdale has talked about the figures they use. A study done by our school division in Winnipeg came up with figures which indicated that in the core area, the area that is the oldest part of the city, the unemployment rate is as high as 50 per cent. I wonder if you have done any such studies and what figures you have for unemployment in the older parts of Halifax.

Mr. Johnson: No, at the moment our information is for the over-all Halifax metro area only, which we feel has a fairly high rate. In fact, if I understand the statistics correctly, using Statistics Canada figures, over the last year, from July to the end of August, the average rate is 9.3 per cent or, in absolute number terms, about 13,000 people. This area covers Halifax, Dartmouth and parts of Halifax County, so it is broader than just our own area. In terms of the over-all province it is not the highest, but in terms of absolute numbers we have the highest number of unemployed people in our region. We are very concerned about that, and that is one of the reasons we are here today.

Mr. Orlikow: Is there much LEAP money available?

Mr. Johnson: I am not sure of the figure for LEAP. Maybe Mr. Crowell knows that.

Mr. H. D. Crowell (Social Planning Department, City of Halifax): Certainly we, along with voluntary groups, have tried to take advantage of all the LEAP money that has been available, and I think we have taken it up regularly.

There is just one point, Mr. Chairman, that I would like to make. We have benefited a great deal over the last 10 years through demonstration projects and the development of models, and it seems to me there might be a great deal of advantage to the whole country if the federal government would fund job creation models especially in the Atlantic provinces. A few years ago Health and Welfare funded a guaranteed annual income experiment in Manitoba and I believe learned a great deal: that you are spending a great deal of money through social assistance, your cost-sharing in social assistance and unemployment insurance, which does very little in terms of the development of the individual.

We think job creation money could represent a shift in expenditures, and models could be developed that would be beneficial to all of us. Because it is not easy; there are many barriers preventing the people on our caseloads from entering employment, and some of those need to be worked through and experimented with. I think all we are saying is that we would like to have a few more opportunities to do that.

[Traduction]

nous n'avons pas eu la chance de participer à ces tâches d'élaboration et pourtant c'est nous qui devons porter le gros du fardeau de ces programmes et politiques.

M. Orlikow: J'ai noté votre critique au sujet du faible montant d'argent accordé aux trois circonscriptions d'Halifax pour les programmes de création d'emplois. Nous avons le même problème à Winnipeg. Le montant de cette année est environ 15 p. 100 de ce qu'il était il y a deux ans. M. Lonsdale a parlé des méthodes de calcul. Une étude faite par notre division scolaire de Winnipeg a démontré que dans la région centrale, dans la plus vieille partie de la ville, le taux de chômage atteint jusqu'à 50 p. 100. Avez-vous fait des études semblables et quelle proportion de chômage avez-vous découverte dans les vieilles parties d'Halifax?

M. Johnson: Non, pour l'instant, nos chiffres portent sur le grand Halifax seulement et le taux de chômage est très élevé. Si j'interprète correctement les chiffres, ceux de Statistique Canada, pour l'année passée, de juillet à la fin d'août, le taux moyen était de 9.3 p. 100, soit en termes absolus, environ 13,000 personnes. Cela couvre Halifax, Dartmouth et certaines parties du comté d'Halifax, c'est-à-dire plus que notre région de travail. Par rapport à l'ensemble de la province, la proportion n'est pas la plus élevée, mais en chiffres absolus, nous avons le plus grand nombre de personnes sans emploi dans notre région. La question nous préoccupe beaucoup et c'est pourquoi nous témoignons ici aujourd'hui.

M. Orlikow: Recevez-vous beaucoup d'argent en vertu du PACLE?

M. Johnson: Je ne suis pas certain du montant. Peut-être M. Crowell a-t-il ces données.

M. H.D. Crowell (Département de Planification sociale, ville d'Halifax): Avec d'autres groupes bénévoles, nous avons essayé de tirer tout le parti possible du Programme PACLE et nous renouvelons régulièrement nos demandes.

J'aimerais soulever une question, si vous me permettez. Nous avons tiré beaucoup d'avantages, depuis 10 ans, de projets de démonstration et de la mise au point de modèles, et il me semble qu'il pourrait être très avantageux pour l'ensemble du pays que le gouvernement fédéral finance l'élaboration de modèles de création d'emplois, surtout dans les provinces atlantiques. Il y a quelques années, le ministère de la Santé et du Bien-être a financé une expérience de revenu annuel garanti au Manitoba et nous informe qu'il y a appris beaucoup de choses, en particulier qu'il dépense beaucoup d'argent en assistance sociale, en frais partagés pour l'assistance sociale et l'assurance-chômage, ce qui fait peu pour le développement de la personne.

Nous pensons que les sommes affectées à la création d'emplois pourraient représenter un réalignement dans le domaine des dépenses et il serait possible de mettre au point des modèles avantageux pour tout le monde. Mais ce n'est pas facile, il y a beaucoup d'obstacles qui empêchent nos assistés sociaux de prendre un emploi et certains de ces obstacles pourraient être aplanis par l'expérimentation. Tout ce que

[Text]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Johnson and Mr. Crowell. I think both Mr. Orlikow and Mr. Lonsdale pointed out that your remarks have been seconded by others who have spoken to us in the past, and it is certainly an area to which we will have to give lots of attention. Thank you very much.

Next I would call on the Nova Scotia Family and Child Welfare Association, Mr. Butler. I understand you are the executive director, Mr. Butler.

Mr. R. Butler (Executive Director, Nova Scotia Family and Child Welfare Association): Yes, I am.

The Chairman: May I ask that you and the other witnesses talk right into the microphone. We do not have stenographers, and the processing of the *Minutes* depends on the recording of the testimony on these microphones.

Mr. Butler: Mr. Chairman and members of this Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80's, I would like first of all, of course, to express the appreciation of the association for this opportunity to appear before you, and to welcome you to Halifax, although I understand you had some difficulty getting here. As well, we would like to compliment our government on taking this initiative at this time of serious unemployment, low economic development and high inflation. This set of circumstances is resulting in problems of crisis proportions for many individuals in our country.

• 2105

We are presenting this brief, as you know, under rather rushed circumstances, having received a notice from the task force on September 5, followed by a phone call about 10 days ago indicating that the hearings would be today. Obviously, within this time frame it has not been possible to prepare a well documented, formal brief covering the broad spectrum of concerns that this organization would present had it the time for wider membership participation in its preparation. Ours is a provincial organization with a membership of some 30 family and child care agencies and institutions concerned with the many social problems presented to families and children in today's society. However, in conversation with your executive director, Mr. Murray Hardie, I was assured that the members of this task force are fully appreciative of these time limitations. On the other hand, we recognize the urgency of your task, and understand and appreciate your desire to move quickly with it.

Under these circumstances, therefore, we wish to present a general statement which we hope may be the basis for discussion, if not for discussion tonight because of the time limitations, then for further consideration by you. I understand it will be possible after today to make a further presentation, at least in writing, if this is deemed necessary.

We would like to respond to the subject of employment for the 1980s under the following headings, and I think probably we are dealing with it a little differently than some others

[Translation]

nous disons, c'est que nous aimerions avoir l'occasion de nous y attaquer.

Le président: Merci beaucoup, messieurs Johnson et Crowell. Comme vous l'ont signalé MM. Orlikow et Lonsdale, d'autres témoins nous avaient parlé dans le même sens et c'est certes un domaine auquel nous devons prêter beaucoup d'attention. Merci beaucoup.

J'invite maintenant M. Butler, de l'Association pour le bien-être de l'enfant et de la famille de Nouvelle-Écosse. Si je comprends bien, vous êtes directeur exécutif, monsieur Butler.

M. R. Butler (Directeur exécutif, Association pour le bien-être de l'enfant et de la famille de la Nouvelle-Écosse): C'est exact.

Le président: Puis-je vous demander, à vous et aux autres témoins, de parler dans le microphone. Nous n'avons pas de sténographe et pour notre compte rendu, nous devons compter uniquement sur l'enregistrement des témoignages.

M. Butler: Monsieur le président, messieurs les membres du comité spécial parlementaire sur les occasions d'emploi dans les années 80, j'aimerais tout d'abord vous remercier, au nom de l'Association, de nous donner cette occasion de témoigner devant vous et vous souhaiter la bienvenue à Halifax même si, à ce qu'on m'a dit, vous avez eu de la difficulté à vous rendre ici. Nous aimerions aussi féliciter le gouvernement d'avoir pris cette initiative en ce temps de chômage grave, de faible développement économique et d'inflation élevée. Cette conjoncture crée des problèmes qui atteignent la proportion d'une crise pour bien des personnes.

Comme vous le savez, notre mémoire a été rédigé à la hâte, car nous avons reçu un avis de votre comité spécial le 5 septembre, puis un appel téléphonique, il y a une dizaine de jours, nous avertissant que les témoins seraient entendus aujourd'hui. De toute évidence, cette précipitation n'a pas permis de préparer un mémoire très bien documenté couvrant toutes les préoccupations de notre organisation. Si nous avions eu le temps de faire participer nos membres, notre mémoire aurait été bien différent, car notre organisation est d'envergure provinciale et elle regroupe une trentaine d'organismes ou institutions qui s'occupent de la famille et de l'enfant et en particulier des problèmes sociaux qui se posent aux familles et aux enfants de nos jours. Mais votre directeur exécutif, M. Murray Hardie, m'a assuré que votre comité comprenait très bien ce manque de préparation. De notre côté, nous savons que votre tâche est urgente et nous comprenons et apprécions votre désir d'agir rapidement.

Vu toutes ces circonstances, nous voulons donc vous présenter une déclaration générale qui pourrait, nous l'espérons, être la base d'une discussion, peut-être pas ce soir parce que vous n'en aurez pas le temps, mais plus tard au cours de vos délibérations. Si j'ai bien compris, nous pourrions encore vous faire connaître nos opinions, du moins par écrit, si c'est nécessaire.

Nous voudrions aborder la question de l'emploi pour les années 80 selon des rubriques précises et peut-être notre approche est-elle différente de celle des autres. Abordant

[Texte]

have. Taking the term employment opportunities in the 1980s in its broadest sense, our leadings are: (1) employment opportunities and their effect on societal and familial change; (2) employment opportunities in the human services sector; and (3) employment opportunities and the disadvantaged worker.

The mention of employment opportunities in the 1980s, along with the skill development necessary to prepare our human resources for these opportunities, may register with some as a very simple matter of adding new lists to the occupational dictionary and of setting up the appropriate training programs to add the necessary skilled personnel to our labour force. We do not wish to minimize the importance of this; it is extremely important that this is done, and done well. Furthermore, it is extremely important that with good insight and foresight we make realistic forecasts based on sound research. We recognize fully that this will be one of the major concerns of your task force. As well, this concern will likely be responded to in some detail by those organizations and interests that are much better informed than we are on the details of labour force needs. Again, we would like to underline the importance of this.

However, when an organization such as ours and the agencies which it represents think of employment opportunities, it is difficult not to reflect on the past two or three decades, a period during which new technology and, along with it, new employment opportunities have developed, probably as never before in human history. This was a period of great economic buoyancy, a time of fuller employment and more general affluence in our country than most living persons have known. But it appears to us that during this period, technological and economic and industrial growth was pursued at some considerable cost in terms of the societal and familial change required to accommodate it. The result was problematical instability and imbalance in our social as well as our physical environment.

• 2110

It is difficult, therefore, for people of our orientation, knowing and dealing with human problems daily, to consider the employment opportunities of the 1980s without reflecting on the employment opportunities of the fifties, sixties and seventies, and to be concerned about the devastating effect of the fallout from the development which provided these employment opportunities. We are not thinking only, in fact, we are not thinking primarily, of the dangers of nuclear waste, the effect of acid rain, mercury in our waters, smog in our cities, et cetera; we are thinking of something which is much more subtle—the sociological fallout that has created an even greater imbalance in our social environment.

It may have been extremely difficult at one time to see what connection there was between manufacturing and the dangerous level of mercury content in fish intended for human consumption, but there is a chain of circumstances which links them. It may be difficult, probably more difficult, to see what

[Traduction]

l'expression occasions d'emplois dans les années 80 dans son sens le plus large, nous établissons les trois têtes de chapitre suivantes: (1) Les occasions d'emplois et leurs conséquences pour le changement social et familial; (2) les occasions d'emplois dans le secteur des services humains; et (3) les occasions d'emplois et le travailleur défavorisé.

Le fait de mentionner les occasions d'emplois dans les années 80 en même temps que le perfectionnement professionnel nécessaire pour préparer notre main-d'œuvre à saisir ces occasions d'emplois pourra sembler, pour certains, une simple question d'ajouter de nouvelles listes au dictionnaire des professions et de mettre en place les programmes de formation nécessaires pour donner à notre population active le personnel spécialisé dont elle a besoin. Loin de nous l'idée d'en minimiser l'importance. Il est très important que cela soit fait, et bien fait. En outre, il est extrêmement important d'examiner objectivement toute la situation pour établir des prévisions réalistes fondées sur une solide recherche. Nous savons que ce sera l'une des grandes préoccupations de votre comité. Nous savons aussi que cet aspect de la question fera l'objet d'études détaillées de la part d'organisations bien mieux informées que nous au sujet des besoins de notre population active. Nous tenons à en souligner de nouveau l'importance.

Toutefois, quand une organisation comme la nôtre et tous les organismes qu'elle représente pense à des occasions d'emplois, il est difficile de ne pas avoir à l'esprit les deux ou trois dernières décennies au cours desquelles la technologie a transformé le monde de l'emploi probablement comme jamais auparavant dans l'histoire de l'homme. Ce fut une période de grande prospérité, presque de plein emploi et de richesse comme peu de personnes vivantes n'en avaient vu dans notre pays. Mais il nous semble à présent que pendant cette période, la croissance économique et industrielle s'est faite en grande partie aux dépens du changement social et familial qu'il aurait fallu pour s'y adapter. Il en résulte une instabilité et un déséquilibre problématiques dans notre environnement social et physique.

Pour les gens de notre profession, aux prises tous les jours avec des problèmes humains, il est donc difficile d'envisager cette question des occasions d'emplois dans les années 80 sans réfléchir aux occasions d'emplois des années 50, 60 et 70, et sans s'inquiéter beaucoup à la pensée des effets dévastateurs causés par tout le développement qui était à la source de ces occasions d'emplois. Nous ne pensons pas seulement, ni même surtout, aux dangers des déchets nucléaires, aux effets des pluies acides, au mercure dans nos eaux, au smog dans nos villes, et cetera. Non, nous pensons à une chose beaucoup plus subtile, c'est-à-dire aux retombées sociologiques qui ont créé un plus grand déséquilibre encore dans notre environnement social.

Il était sans doute extrêmement difficile, à un moment donné, de voir un lien entre l'agrandissement des usines et le niveau dangereux de mercure contenu dans les poissons destinés à la consommation, mais entre les deux, il y a une chaîne de circonstances. Il est peut-être plus difficile encore de voir un

[Text]

the economic development and job opportunities of the past few decades have had to do with such things as increasing mental illness, crime, divorce rates, juvenile delinquency, teenage pregnancies, child abuse, but we believe there is a chain of events and circumstances which links them as well.

Employment opportunities and the economic, industrial, technological and commercial development from which they emerge should not be dealt with in isolation from the many other factors to which they are inseparably related. To bring this point into much clearer focus, we would like to quote a statement from a publication by the Vanier Institute on the Family:

A society when in full flower has coherence. Its many parts constitute a harmonised whole. Its social patterns, its learning and its art, its technology, its economy, its way of governance, continually manifest themselves in the diverse but complementary and balanced rhythm of the daily life of its people. Yet people and the society they fashion also evolve. Sooner or later customary ways taken for granted, the former coherence and balance, no longer seem to fit the changing circumstances in which citizens find themselves. Together they are beset with the common task of fashioning bit by bit, new living patterns and a new social integrity.

We in Canada live in just such a transitional time . . . it is our collective task to fashion a new way ahead, to create new shared patterns of living, out of which may emerge a new society that is both more human and more workable.

In a recent TV program featuring Dr. George P. Grant of McMaster University, he said that in the 1940s and 1950s he was optimistic about the technological development that was taking place, feeling it would ultimately contribute to the benefit of humanity. However, he felt less optimistic in the 1960s and 1970s when he realized that technology, and the economic and industrial development surrounding and supporting it, became ends in themselves, and people became the means rather than the end. The situation is now reversed; people become the means to support the system, rather than a system being developed to serve the people. Needless to say, this not only upsets the harmony referred to in the Vanier statement, but virtually reverses social values.

It is gratifying to see that the reported societal upheaval in communities that are affected by the North Sea oil discoveries have caused the people of Newfoundland to reflect on what may happen to a life style which they value, and to learn that they are thinking seriously about what can be done to prevent such harmful effects should Newfoundland be faced with a similar set of circumstances.

In earlier years, although there was not the economic and technological development or affluence, there was a strong sense of security and support among people who had deep roots in a kin and neighbourhood societal structure of which they were an integral part. Even their industry was, in many

[Translation]

lien entre le développement économique et les occasions d'emplois des dernières décennies et l'augmentation des maladies mentales, du crime, du taux de divorce, de la délinquance juvénile, du nombre d'adolescentes enceintes, de l'enfance maltraitée, mais nous croyons que ce lien ou cette chaîne de circonstances existe vraiment.

Les occasions d'emplois de même que le développement économique, industriel, technologique et commercial qui les produit ne devraient pas être examinées isolément des nombreux autres facteurs auxquels elles se rattachent. Pour essayer de préciser notre pensée, nous aimerions citer un passage d'une publication de l'Institut Vanier pour la famille:

La société épanouie est une société cohérente. Toutes ses parties constituent un tout harmonieux. Son organisation sociale, scolaire et artistique, sa technologie, son économie et son gouvernement se manifestent continuellement dans le rythme changeant, mais complémentaire et équilibré de la vie quotidienne de son peuple. Pourtant, le peuple et son mode de société évoluent aussi. Tôt ou tard, certains usages pourtant bien ancrés dans les mœurs, de même que l'ancienne cohérence et le vieil équilibre ne semblent plus s'adapter à la conjoncture changeante où se trouvent les gens. Tous ensemble, ils doivent s'attaquer à la tâche collective de mettre en place petit à petit de nouveaux modes de vie et une nouvelle intégrité sociale.

Au Canada, nous vivons une telle transition. C'est notre tâche collective de préparer l'avenir, d'élaborer de nouveaux modes de vie d'où naîtra une société nouvelle plus humaine et mieux organisée.

Au cours d'une récente émission télévisée, M. George P. Grant de l'Université McMaster a dit que dans les années 40 et 50, il était optimiste devant le développement technologique alors en cours, pensant que ce serait finalement un bienfait pour l'humanité. Toutefois, il fut moins optimiste dans les années 60 et 70, quand il a compris que la technologie ainsi que le développement industriel et économique qui l'entourait et la soutenait devenaient une fin en soi et les gens, les moyens de réaliser cette fin. La situation est maintenant renversée; les gens deviennent les moyens de soutenir le système, au lieu qu'un système soit développé pour servir les gens. Inutile de dire que cela, non seulement détruit l'harmonie dont parle l'Institut Vanier, mais renverse en fait toutes les valeurs sociales.

Il est réconfortant d'entendre dire qu'une agitation sociale, dans les collectivités voisines des grandes découvertes pétrolières du Nord, a incité les Terre-Neuviens à réfléchir à ce qui arrivera au mode de vie auquel ils sont attachés, et réconfortant d'apprendre qu'ils songent sérieusement à ce que l'on peut faire pour éviter ces conséquences néfastes si un jour Terre-Neuve se trouve dans la même situation.

Il n'y avait jadis ni développement économique et technologique, ni grande richesse, mais un sens profond de sécurité et de permanence parmi les gens enracinés dans une structure familiale et sociale dont ils étaient une partie intégrante. Dans bien des cas, même leur industrie était une entreprise fami-

[Texte]

instances, family based. It is true that the workers had to go from the neighbourhood to such resources as may be found in mines, fishing grounds, forests and so on; however, in their daily lives such things as shopping centres, education centres, their schools, their churches, their social and recreational life, were right in their neighbourhoods.

• 2115

The point I am trying to make here is that the security people once felt by being part of neighbourhoods they do not feel any more because our neighbourhoods as such have virtually disappeared. This has been, in a large measure, to accommodate the kind of economic development that has taken place. One could continue on this theme, but I will not say anything further.

I would like to make a recommendation coming out of that heading, though, and it is this: We would like the government to do everything in its power to see that this kind of societal disruption does not continue and the present trend is reversed, so that future developments will not show diminishing returns but will pay greater dividends in human terms by providing more workable alternatives and options on which to restructure more stable and harmonious societal, familial and economic systems.

Very briefly, I will go on to the human services and give an example of the kind of training we need and the kind of thing that is not being picked up at the present time. Frequently when we think of child development, we think of it either on the educational model or we think of it in terms of institutional personnel, where they are dealing with some specific handicap or something of that nature. However, more recently and since the decline, I think it is fair to say, of the foster home program, because we do not have as many families responding to this need, we are seeing more and more residential centres, group homes and community residences, where the function of the staff really is to be parents. There is a distinction between looking after children in the educational setting or in the institutional setting, and the full-time parenting of children. That is a skill that we feel is not being developed adequately today, so we would like to see that type of thing looked into a little more fully. As well, I think it will take quite a bit of research and investigation to see the many changes that are taking place in the various social service systems, and to see that new personnel are provided for this.

I would like to move on quickly to the disadvantaged worker, and here we refer to ethnic minorities, persons with handicaps and disadvantages in one way and another. We feel not enough is being done in the area. We feel it is our responsibility, through our government, to provide the climate and environment where each individual can achieve the highest possible degree of fulfilment and sense of well-being necessary.

In summary, we wish to commend you on this interest in improving employment opportunities for the 1980s by attempting to forecast needs and to plan training for them. However, from past experience we caution that in the case of any major developments, care should be taken to plan change so as to

[Traduction]

liale. C'est vrai que les travailleurs devaient quitter leur milieu pour aller gagner leur vie dans les mines, les pêches et les forêts, mais dans leur vie quotidienne, les choses comme les centres commerciaux, centres d'éducation, leurs écoles, leurs églises, leurs lieux de réunions sociales et récréatives se trouvaient dans le voisinage.

Ce que j'essaie de faire ressortir ici, c'est que la sécurité procurée par ce voisinage étroit n'existe plus parce que de telles collectivités étroitement liées ont pratiquement disparu, en grande partie pour faire place au développement économique que nous avons connu. On pourrait continuer longtemps sur ce thème, mais je n'en dirai pas davantage.

Sous cette première rubrique, j'aimerais cependant vous présenter une recommandation. Nous aimerions que le gouvernement fasse tout en son pouvoir pour s'assurer que cette sorte de perturbation sociale ne continue pas et que la tendance actuelle soit renversée, afin que les développements futurs n'aboutissent plus à un rendement non proportionnel, mais produisent de meilleures dividendes en termes humains en nous offrant de meilleures options et formules sur lesquelles on pourra restructurer des systèmes économiques, familiaux et sociaux plus stables et plus harmonieux.

Quelques mots maintenant du chapitre des services humains. Je donnerai seulement un exemple de la sorte de formation dont nous avons besoin et qui pourtant ne se donne pas à l'heure actuelle. Souvent, quand nous pensons au développement de l'enfant, nous pensons surtout à son éducation et au personnel enseignant capable de corriger certains handicaps ou autre chose de cette nature. Toutefois, depuis quelque temps, depuis la diminution du programme des foyers nourriciers, parce qu'il n'y a plus beaucoup de familles pour répondre à ce besoin, nous voyons de plus en plus de centres résidentiels, de foyers collectifs et de résidences communautaires où le personnel a au fond pour fonction de jouer le rôle de parents. Il y a une différence entre s'occuper de l'éducation des enfants dans des grands établissements d'enseignement, et jouer le rôle de parents à temps plein. C'est une spécialité qui ne s'enseigne pas assez aujourd'hui et nous croyons qu'il faudrait s'occuper de cette question. Il faudra aussi beaucoup de recherche et d'enquêtes au sujet des nombreux changements qui se produisent dans les divers régimes de services sociaux et pour savoir de quels personnels ces services auront besoin.

Je voudrais dire quelques mots des travailleurs défavorisés. Nous pensons surtout aux minorités ethniques, aux femmes, aux handicapés, et en fait aux défavorisés d'une façon ou d'une autre. A notre avis, il ne se fait pas assez de choses dans ce domaine. C'est notre responsabilité, par l'entremise du gouvernement, de créer l'atmosphère et l'environnement où chaque personne pourra se réaliser pleinement ou le mieux possible.

En résumé, nous vous remercions de chercher ainsi à améliorer les occasions d'emplois pour les années 80 en essayant de prévoir les besoins et de planifier la formation de ces personnes. Mais notre expérience nous permet de vous mettre en garde, car dans tout grand développement, il faut prendre soin

[Text]

avoid the negative social consequences. We would also recommend that thorough research be done to determine and provide the necessary new skills in the area of human services, and that special support and consideration be given to the needs of the disadvantaged worker.

• 2120

The Chairman: Thank you, Mr. Butler.

Mr. Butler, all I can tell you is that there seems to be an ambivalence in recent years with respect to what you have suggested. There have been some very good examples of societies and governments taking steps to consider and to deal with the fallout of large projects, megaprojects on communities. Some I have been involved in, when they were considering the Mackenzie Valley pipeline, the Yukon pipeline, the work in the Beaufort Sea. These are all things in the north. Extensive studies were undertaken to make sure that in bringing these large projects through traditional communities, in those cases Indian communities or Inuit communities, they would not disrupt them. They considered the impact of high wages coming into the community, of alcoholism, the disruption of family life. A lot of work was done by Judge Berger and Dean Lysyk and so on in studying the social impacts of these new job opportunities going into those communities. On the other hand, there are examples where, in the southern part of Canada, large megaprojects have been undertaken with very little consideration, when probably they should be as serious in those communities. Although they are more traditional communities and already have industrial bases or commercial bases, they should have the same consideration as was given to some of the communities in the north or in the rural areas.

I think that thinking, the thinking you are trying to put across to us, is one we will have to consider. On environmental questions, no major project can go ahead at the federal level now without environmental impact studies. That is on the environment, but there is no requirement with respect to social impact. What I get from you is that you are 100 per cent behind providing the new job opportunities, but you want to make sure they do not have, and I think the words you used are, devastating effects on individuals and societies; I think that is correct. We will certainly have to keep that in mind. Thank you very much.

I would like to remind you and others that we will not be preparing our report until December, and if you have any further comments, whether a short letter, a long letter or another brief, feel free to send them to us.

Mr. Butler: And I have copies of this if you would like to have one.

The Chairman: Fine. If you would leave it with the staff, that would be welcome.

Next, we have again Mr. Ian Johnson for Coalition Supportive Services. I do not know how close this is to your last

[Translation]

de planifier le changement afin d'éviter les conséquences sociales néfastes. Nous vous recommandons également de faire exécuter une recherche approfondie afin de déterminer et de réaliser les nouvelles spécialités nécessaires dans le domaine des services humains et afin d'accorder une attention spéciale et un appui particulier aux besoins du travailleur défavorisé.

Le président: Merci, monsieur Butler.

Je dois maintenant vous dire qu'il me semble y avoir une sorte d'ambivalence, depuis quelques années au sujet de ce dont vous avez parlé. On a vu d'excellents exemples de sociétés et de gouvernements qui ont pris des mesures pour bien examiner et pour pallier les retombées de grands travaux, de méga-travaux sur les collectivités. J'ai eu personnellement à m'occuper d'études comme celles qui avaient trait au pipeline de la Vallée du Mackenzie, au pipeline du Yukon, aux travaux dans la Mer de Beaufort. Tous des travaux dans le Nord. On a fait des études approfondies pour s'assurer que les collectivités traditionnelles, en l'occurrence les collectivités indiennes ou inuit ne seraient pas perturbées par le passage de ces grands travaux. Les études portaient sur l'impact des hauts salaires payés dans la collectivité, sur l'alcoolisme et le bouleversement de la vie familiale. M. le juge Berger et le doyen Lysyk et quelques autres ont beaucoup contribué à ces études sur les impacts sociaux de ces nouvelles occasions d'emplois pour les collectivités riveraines. Par ailleurs, on sait que dans le sud du pays, des méga-travaux ont été entrepris sans grande considération alors qu'ils auraient probablement exigé des études aussi sérieuses dans ces collectivités. Même s'il s'agit de collectivités plus traditionnelles qui connaissent déjà l'industrie ou le commerce, elles auraient dû faire l'objet d'études comme celles qu'on a faites dans le Nord ou dans les régions rurales.

La pensée profonde que vous tentez de nous faire saisir, nous devons l'examiner, je pense. Les grands travaux ne peuvent plus être entrepris au niveau fédéral sans des études sérieuses sur leurs conséquences pour l'environnement. On pense donc à l'environnement, mais il n'y a aucune exigence précise en ce qui a trait à la conséquence sociale. Si je vous comprends bien, vous êtes parfaitement en faveur de nouvelles occasions d'emplois, mais vous tenez à vous assurer qu'elles n'auront pas—j'essaie de vous citer mot à mot—des effets dévastateurs sur les personnes et sur les sociétés. Je crois que c'est exact. Nous devons certainement nous pencher sur ces questions. Merci beaucoup.

Je dois vous rappeler, à vous et aux autres témoins, que nous ne rédigerons pas notre rapport avant décembre de sorte que si vous voulez ajouter à votre présentation, que ce soit une courte lettre, une longue lettre ou même un autre mémoire, n'hésitez pas à le faire.

M. Butler: J'ai des exemplaires de notre mémoire, si vous en désirez un.

Le président: C'est très bien. Laissez en un exemplaire à notre personnel, nous l'utiliserons.

Notre prochain témoin sera M. Ian Johnson, des Services d'appui à la coalition. J'ignore quels sont les liens avec votre

[Texte]

presentation, but we have you on the list with another organization.

Mr. Ian D. Johnson (Coalition Supportive Services): Mr. Chairman, outside of my job for the city I have a personal interest in the employment situation of inmates and ex-inmates. As a result, I am involved with an organization called Coalition Supportive Services. I would like to introduce Ron Dempsey, who is a member of our board and an ex-inmate himself. The board of Coalition wanted to make a presentation to you and make available as well our brief, which I think you have copies of, and to speak to you about the situation as far as employment and policies relating to inmates and ex-inmates.

Just to give you a bit of introduction, Coalition Supportive Services is a community organization created in 1971 to look at the unemployment situation of ex-inmates and also at the needs of many intercity residents as far as basic household maintenance services like painting and moving and cleaning, those kinds of things. Our project is sponsored by Coalition for Development, which is the social action arm of the Halifax-Dartmouth Council of Churches, and we are funded largely through the Local Employment Assistance Program of the CEIC.

• 2125

The target group of Coalition is mostly persons who have been in prison or who have been in difficulty with the law and have criminal records. We also hire people who may not necessarily have prison records but are having problems in terms of finding jobs. Most of the people who are in the project come from the various penitentiaries in the Maritimes, the Halifax County Correctional Centre, formal agencies in the justice system and other agencies in the community. We employ basically 17 people and our work is divided into three separate work crews.

As I mentioned, our interest tonight is to point out to you what we feel the impact is of federal employment policies and programs for ex-inmates, and to make some suggestions for them and other special needs groups. As for our own experience, we started in 1971, as I said, and we are fairly proud of our record in the last couple of years in terms of what has happened to the men after they have been in the program. The majority, or 58 per cent, in the last two years have gone on to other employment or other training; and about 20 per cent have, unfortunately, ended up with further legal problems. In our opinion, this compares favourably with the national recidivism average of about 31 per cent, according to the information we have, and we feel that is probably low. We have had an independent cost-benefit analysis done of the program, and it shows substantially that we contributed, in terms of savings, \$94,000 to \$141,000 a year, mostly to the federal government in terms of savings in prison costs.

Our analysis of the situation, as far as the impact of programs for inmates and ex-inmates, is that there is very

[Traduction]

autre témoignage, mais je sais que vous avez présenté une autre organisation.

M. Ian D. Johnson (Services d'appui à la coalition): Monsieur le président, outre mon emploi au Service de la ville, je m'intéresse personnellement à l'emploi des détenus et des ex-détenus. C'est à ce titre que je m'occupe d'un organisme appelé les Services d'appui à la coalition. J'aimerais vous présenter M. Ron Dempsey, membre de notre comité de direction et ex-détenu lui-même. Notre organisme voulait témoigner devant vous et vous présenter un mémoire dont vous avez un exemplaire. Nous voulons surtout vous parler de la situation de l'emploi et des politiques de l'emploi concernant les détenus et les ex-détenus.

En guise de présentation, laissez-moi vous dire que les Services d'appui à la coalition sont une organisation communautaire créée en 1971 pour s'occuper de la situation du chômage parmi les ex-détenus et en même temps pour répondre aux besoins de bien des citoyens de la ville en ce qui a trait à des services d'entretien comme la peinture, le déménagement, le nettoyage, et le reste. Notre projet est parainné par la Coalition pour le développement, qui est l'aile agissante du Conseil des Églises d'Halifax-Dartmouth et le financement nous vient en grande partie du programme d'Aide à la création d'emplois de la CEIC.

Le groupe dont s'occupe la Coalition se compose surtout de personnes qui ont fait de la prison ou qui ont eu des problèmes avec la loi et qui ont un casier judiciaire. Nous engageons aussi des gens qui sans avoir fait de la prison éprouvent de la difficulté à trouver de l'emploi. La plupart des participants viennent des pénitenciers des Maritimes, du Centre de correction du comité d'Halifax, de différentes agences correctionnelles et d'autres organismes de la collectivité. En gros, nous employons 17 personnes et notre travail se subdivise en trois équipes.

Comme je vous l'ai dit, nous voulons surtout vous parler ce soir de l'impact des politiques et des programmes d'emploi du fédéral à l'endroit des ex-détenus et vous présenter certaines propositions à leur intention ou pour d'autres groupes de besoins spéciaux. Pour ce qui est de notre projet, il a commencé, comme je l'ai dit, en 1971 et nous sommes assez fiers de ce que nous avons réalisé depuis deux ans, surtout pour ce qui arrive à nos participants, après leur sortie du programme. La majorité, soit 58 p. 100 des participants des deux dernières années ont ensuite trouvé un autre emploi ou se sont inscrits à un programme de formation. Environ 20 p. 100 ont malheureusement expérimenté d'autres problèmes avec la loi. Cela se compare favorablement avec le taux national de récidive qui est d'environ 31 p. 100, d'après les renseignements que nous avons. En fait, nous pensons que nos pourcentages sont faibles. Une firme indépendante a fait une analyse coût-avantage du programme et on a démontré que nous avons contribué des économies de \$94,000 à \$141,000 par année, en particulier pour le gouvernement fédéral en termes d'économies des frais d'emprisonnement.

Notre analyse de la situation, en ce qui a trait à l'impact des programmes pour détenus et ex-détenus, c'est qu'il y a très

[Text]

definitely a direct relationship, in our opinion, between unemployment and crime, in that most of the people in our program have been in prison for crimes relating to property. We understand that this fits in as well with the statistics of our local police department and Statistics Canada. So it is our opinion that reducing unemployment and high inflation should also help to reduce the number of people who are going to prison; and if it is true that we have one of the highest rates of imprisonment in the world, then working to lower our level of unemployment, especially for young people, cannot help but reduce the number of people going to prison.

We feel current efforts to assist inmates to get ready for employment outside prison are limited. While there are many worthwhile programs in prisons, we feel they are limited in terms of their scope and their value. In many cases there is not much connection, from what we understand, between what programs are offered inside the institutions and what is available for the inmates outside. We are also concerned that, although there are employment counsellors available in Maritime institutions, they apparently work only on a part-time basis; so their assistance to inmates is very limited. Once released, the prospects for them are not very good, and in many cases they have much difficulty, even more than other groups, in finding employment, especially the unskilled ex-inmates whom we serve.

In Halifax-Dartmouth, Coalition Supportive Services is the only program that exists to provide on-the-job training for ex-inmates. During this crucial period, right after they come out of the institution, there are other agencies that provide services to the ex-inmate, but it is primarily in the form of counselling or referral.

We feel, without considering these problems with policies and programs as they now exist, there are a number of negative consequences, and probably the major one is the high cost to the taxpayer and to governments of recidivism. The figure usually quoted is something like \$29,000 a year to keep a man in a federal institution, and if you multiply that by the number of inmates coming back, it can be quite a high cost. In addition, we think you have to consider as well the cost of social assistance and other forms of transfer payments which are available, which families of inmates have to use as well.

We are also concerned, of course, with the loss to productive capacity of the ex-inmate. For women ex-inmates there are virtually, in our area, no programs or services available.

At this point, I would like to turn it over to Mr. Dempsey to highlight our major recommendations for you.

Mr. Ron J. Dempsey (Coalition Supportive Services): Mr. Chairman, I have several recommendations that I feel it is necessary for you to hear.

Coalition recommends that there be much greater emphasis in Canada's prison system on rehabilitation as opposed to simply punishment and solitary, or just being in there for nothing or whatever. As was suggested in 1977 by the House

[Translation]

clairement un lien direct entre crime et chômage, car la plupart des inscrits à notre programme ont purgé des sentences pour des crimes contre la propriété. On nous dit que cette constatation confirme les statistiques de notre police locale et de Statistique Canada. Nous disons donc qu'en réduisant le chômage et l'inflation élevés, nous réduirions aussi le nombre de ceux qui vont en prison. Et s'il est vrai que nous avons l'un des plus fort taux d'emprisonnement au monde, travailler à réduire le niveau de chômage, surtout parmi les jeunes, ne peut qu'aider à réduire le nombre de personnes qui vont en prison.

Nous avons l'impression qu'il ne se fait pas grand chose pour aider les détenus à se préparer à un emploi à leur sortie de prison. Il y a d'excellents programmes dans les prisons, mais nous pensons qu'ils sont restreints quant à leur portée et à leur valeur. Dans bien des cas, il y a bien peu de relation, à ce qu'on nous dit, entre les programmes offerts à l'intérieur de la prison et le travail qui sera à la portée du détenu, à sa sortie. Autre chose qui nous inquiète, c'est que les conseillers en emploi, dans les établissements des Maritimes, ne travaillent dans la prison qu'à temps partiel, de sorte que leur aide aux détenus est très limitée. À la sortie de prison, les perspectives d'emploi ne sont pas très bonnes et dans bien des cas, ils éprouvent de grandes difficultés, encore plus que d'autres groupes, à trouver de l'emploi. C'est surtout vrai dans le cas des ex-détenus sans métier.

Dans Halifax-Dartmouth, les Services d'appui à la coalition sont le seul programme existant qui donne à l'ex-détenu une formation sur le tas. Pendant la période cruciale qui suit leur sortie de prison, d'autres organismes offrent des services à l'ex-détenu, mais il s'agit surtout d'orientation ou de présentation à des organismes spécialisés.

Nous croyons, sans considérer ces problèmes dans l'optique des politiques et programmes existants, qu'il y a certaines conséquences négatives, la principale étant probablement le coût élevé de la récidive pour le contribuable et pour les gouvernements. Les chiffres souvent cités parlent d'environ \$29,000 par année pour garder un homme dans un établissement fédéral et il suffit de multiplier ce chiffre par le nombre des détenus qui reviennent en prison pour voir que cela fait un montant assez élevé. En outre, il faut considérer le coût de l'assistance sociale et d'autres formes de paiements auxquels les familles des détenus doivent également avoir accès.

Nous nous préoccupons en outre de la perte de productivité de l'ex-détenu. Pour les femmes qui sont d'anciennes détenues, il n'y a véritablement aucun programme, aucun service disponible dans notre région.

J'aimerais maintenant donner la parole à M. Dempsey qui vous présentera nos principales recommandations.

M. Ron J. Dempsey (Services d'aide à la coalition): Monsieur le président, j'ai plusieurs recommandations qu'il est nécessaire, à mon avis, de vous faire entendre.

La Coalition recommande que le système carcéral canadien mette davantage l'accent sur la rééducation, plutôt que sur la punition ou l'isolement de gens que l'on enferme à rien faire. Comme l'a dit en 1977 le sous-comité de la Chambre des communes sur le système pénitentiaire du Canada:

[Texte]

of Commons subcommittee on the penitentiary system in Canada, . . .

• 2130

It is cheaper for society to try reformation than to nurture recidivists who could spend 25 years or more in prison at a cost of \$400,000 each. The true gain in social betterment is incalculable.

Coalition recommends that the training programs in prisons be improved in order to provide a wide range of academic education and trades training, as well as correspondence courses, in all institutions for men and women ex-inmates. This was also recommended by the Commons subcommittee. The pioneering efforts of the Frontenac School Board in Ontario with the institutions in its area seem to be worth developing further.

In addition, closer links should be established between prison courses and outside courses so that inmates can continue their training on the outside. Coalition recommends that there be one or more full-time employment counsellors from the Canada Employment and Immigration Commission in the prisons. Such counsellors are generally felt to be essential in order to help more inmates prepare for employment on the outside.

Coalition recommends that the regulations governing unemployment insurance be changed in order to allow ex-inmates who were contributing to the unemployment insurance fund before they entered prison to receive benefits upon their release, no matter how much time has elapsed from the time of their entry to the time of their release. Such a change would assist many ex-inmates to have more income upon their release from prison so that they could more effectively look for full-time employment.

Coalition recommends that the courts be encouraged to use more alternative community services centres, especially for young offenders and first-time offenders. Such sentences make it possible for a person to make a contribution to his or her community, while at the same time making up for his or her earlier actions. Such sentences seem to have more likelihood of increasing a person's employment prospects than does locking him or her up in a prison or a correctional centre.

Coalition recommends that ongoing training and employment programs be developed for young ex-inmates in the age bracket of 16 to 25 years. The young ex-inmates seem to be forming a larger and larger percentage of the ex-inmate population. Every effort should be made to assist them in developing new skills that will in turn assist them in getting full-time employment. We have had such a program and we think there should be more of them.

Coalition recommends that larger amounts of funding be available to organizations like Coalition, and that greater efforts be made by the federal government to co-ordinate their funding to organizations like Coalition. Similar to other community organizations, Coalition has been subject to tight

[Traduction]

Il est moins cher pour la société de chercher à réformer au lieu de cultiver la récidive chez des personnes qui passent 25 années ou plus en prison au coût de \$400,000 chacun. Le véritable gain en amélioration sociale est incalculable.

La Coalition recommande que les programmes de formation dans les prisons soient améliorés pour offrir un vaste éventail de programmes scolaires et professionnels ainsi que des cours par correspondance dans tous les établissements pour hommes et femmes ex-détenus. Cette recommandation a également été faite par le sous-comité des communes. Les travaux avant-gardistes de la Commission scolaire Frontenac en Ontario avec l'aide des établissements de sa juridiction semblent riches de promesses pour l'avenir.

En outre, il faudrait établir des liens étroits entre les cours donnés en prison et les cours donnés à l'extérieur afin que les détenus puissent poursuivre leur formation après leur sortie. La Coalition recommande qu'il y ait au moins un conseiller en emploi à plein temps de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration dans chaque prison. On estime que le rôle de ces conseillers est essentiel pour aider les détenus à se préparer pour le marché du travail.

La Coalition recommande que les règles régissant l'assurance-chômage soient modifiées afin de permettre à l'ex-détenu qui a cotisé à l'assurance-chômage avant d'entrer en prison de toucher des prestations à sa sortie, peu importe le temps qui s'est écoulé entre son incarcération et sa libération. Ce changement aiderait beaucoup d'ex-détenus à toucher un meilleur revenu lors de leur sortie de prison, ce qui leur permettrait de chercher plus efficacement un emploi à temps plein.

La Coalition recommande que les tribunaux soient incités à remplacer l'emprisonnement par des séjours dans des centres de services communautaires, surtout pour les jeunes délinquants et les délinquants primaires. De telles sentences permettent à une personne de faire un apport à la vie de sa collectivité tout en réparant ses anciens écarts de conduite. En outre, les personnes qui reçoivent de telles sentences ont de meilleures chances de trouver un emploi que si elles étaient enfermées en prison ou dans un centre de correction.

La Coalition recommande la mise au point de programmes permanents de formation et d'emploi pour les ex-détenus de 16 à 25 ans. Le nombre des anciens détenus de ce groupe d'âge semble former une proportion de plus en plus grande du nombre des ex-détenus. Il faudrait tout faire pour les aider à apprendre des métiers qui leur faciliteront l'accès à un emploi à temps plein. Nous avons eu un programme de ce genre et nous croyons qu'il en faudrait davantage.

La Coalition recommande que des fonds plus considérables soient mis à la disposition d'organisations comme la Coalition, et que le gouvernement fédéral s'efforce davantage de coordonner le financement d'organisations comme la Coalition. Comme les autres organisations communautaires, la Coalition

[Text]

restraints on spending. While Coalition has appreciated receiving five years of funding under the LEAP program, it very much wants to work out an ongoing funding arrangement with several government departments, such as the Solicitor General's department, as well as with the Province of Nova Scotia and the City of Halifax.

• 2135

In 1977, we were promised that an interdepartmental funding arrangement would be developed. While Mr. Kaplan has verbally promised to give us some money from his department, a permanent funding arrangement not only for our organization but also for others like it is very much needed. There is no other organization like ours in the Atlantic region.

Coalition recommends that greater attention be given to the needs of women inmates and ex-inmates, such as separate institutions for women inmates and child care and housing assistance for women ex-inmates. Child care and housing are essential if women ex-inmates are to find and keep employment on the outside.

Coalition recommends that ongoing funding be provided for penitentiary liaison workers for both men and women ex-inmates. We have two such workers and we will greatly miss their assistance if they are not shortly refunded. I just want to throw this in: When I was in prison I met two liaison workers from Coalition, and if I had not met them I would probably still be in there because I had no opportunities except through them. I think it is an essential thing to have them not just at that prison but at prisons across Canada. They are very much needed, I would say.

Mr. Johnson: Mr. Chairman, I think we have probably given you an idea of what we have in the report, and probably we should turn it over to you for any comments or questions. Thank you for the time.

The Chairman: To begin with, as a former solicitor general and a member yet of the Justice Committee, I have been very much involved in the matters you are discussing and I am still very sympathetic. I have always felt it was a ridiculous situation when some young people had to go to prison before they got any training at all, whether it was good or bad. That was where they got their first training. It would have been money well spent to have spent a bit more money in training young people, or maybe at least to remove that cause. Also many of the points that you bring up, such as the barriers to rehabilitation which exist for an ex-inmate who wants to go straight and do a good job; so many blocks are put in his way.

I want to tell you that Mr. Kaplan has said he is going ahead in this Parliament with revisions to the Criminal Records Act to try to improve that piece of legislation so that ex-inmates will not be prevented by their criminal record from improving their lives. I will pay very serious attention to the full list of recommendations that you will give to me, not only as chairman of this committee but as a member of the Justice Committee.

[Translation]

a été frappée de restrictions budgétaires. Sans doute, la Coalition a-t-elle été très heureuse d'obtenir des fonds pendant cinq ans en vertu du PACLE, mais elle tient à organiser un financement permanent avec plusieurs ministères du gouvernement tel le ministère du Solliciteur général ainsi qu'avec la Nouvelle-Écosse et la ville d'Halifax.

En 1977, on nous a promis un financement interministériel. M. Kaplan nous a promis verbalement des fonds de son ministère, mais ce dont notre organisation et d'autres comme elle ont un grand besoin, c'est d'un financement permanent. Il n'y a pas d'autre organisation comme la nôtre dans la région atlantique.

La Coalition recommande que l'on porte une plus grande attention aux besoins des femmes qui sont des détenues ou ex-détenues, telles des institutions distinctes pour les femmes détenues et des garderies et des aides-ménagères pour les anciennes détenues. Les garderies et le logement sont essentiels pour que les anciennes détenues puissent trouver et garder des emplois à l'extérieur.

La Coalition recommande un financement permanent pour les services d'agents de liaison pénitentiaires, tant pour les hommes que pour les femmes. Nous avons deux travailleurs dans ce domaine et leur aide nous manquera beaucoup si les fonds n'arrivent pas bientôt. Pour parler sans détour, je vous dirai que quand j'étais en prison, j'ai rencontré deux travailleurs de liaison de la Coalition, et sans eux, je serais probablement encore incarcéré car ils ont été mon seul recours. Je crois qu'ils jouent un rôle essentiel, non seulement à cette prison en particulier, mais dans toutes les prisons du Canada. Je dirais qu'ils sont très nécessaires.

M. Johnson: Monsieur le président, nous vous avons donné une bonne idée de ce que contient notre rapport et nous pourrions maintenant répondre à vos questions ou à vos commentaires. Nous vous remercions de nous avoir écoutés.

Le président: Pour commencer, disons qu'à titre d'ancien Solliciteur général et de membre actuel du comité de la justice, je m'intéresse toujours de très près à toutes ces questions dont vous avez parlé. J'ai toujours pensé qu'il était ridicule d'enfermer des jeunes dans une prison avant même de leur avoir donné la moindre formation, bonne ou mauvaise. Leur première formation, c'est en prison qu'ils la recevaient. Ce serait un bon placement que de dépenser un peu plus pour former des jeunes ou du moins pour faire disparaître la cause de leur emprisonnement. Je m'intéresse aussi aux nombreux autres points que vous soulevez, comme les obstacles à la réadaptation de l'ancien détenu qui veut suivre le droit chemin. Les obstacles sont nombreux.

J'aimerais vous signaler que M. Kaplan a déclaré qu'au cours de la présente législature, il voulait faire réviser la loi sur le casier judiciaire afin de l'améliorer de telle sorte que le casier judiciaire ne soit plus de nature à empêcher un ancien détenu d'améliorer sa vie. J'étudierai avec une grande attention toutes les recommandations que vous me ferez, non seulement à titre de président du comité, mais aussi comme membre du comité de la justice.

[Texte]

Bruce, do you have any comments or questions? David?

Mr. Orlikow: I have one question. We have an organization in Winnipeg, one that seems very much like yours, called Converse, I think, of which I am a very inactive member. Do you have in Nova Scotia a John Howard Society, and if you do, could you tell us briefly what the difference is between what the John Howard Society tries to do and what you are trying to do?

Mr. Johnson: Yes, there is a John Howard Society here in Nova Scotia. The difference is that John Howard here, as I understand it, does not provide the kind of program that we provide. We provide, you see, a work adjustment training program. In other words, we provide jobs for ex-inmates when they come out. John Howard in this city certainly is involved in employment counselling and, as a matter of fact, does have an Outreach worker from the Canada Employment and Immigration Commission working with them; but they are not in a position at this point to provide that kind of a program for the ex-inmate. As a result, Coalition works very closely with John Howard in this area and we get a number of referrals from them directly to our program. So there certainly are similarities but we provide a program that they do not offer at this point.

• 2140

Mr. Orlikow: One more question. Is there another difference in that they are largely staffed by professional social workers who come mainly from sort of middle-class homes, while you are staffed much more by people from the streets who are ex-inmates and who have more personal knowledge of the way of life and the problems of the ex-inmate?

Mr. Johnson: I know some of their staff. It is true in our case that we try to have more. In fact, our hope is that someday the program will be completely run by ex-inmates. Our board is made up of 50 per cent people from the program, ex-inmates, and people like myself from outside. Our liaison workers with the penitentiaries are ex-inmates themselves. So we do have a number of people in the project who know what it is like to be inside and to come out. I cannot speak really for John Howard, although the people I know are not ex-inmates. But we have a good working relationship with them; we are not in any kind of competition or anything.

The Chairman: Did you have a question, Gerry?

Mr. Swartz: Yes, Mr. Johnson and Mr. Dempsey, has any effort been made by people in your organization to try and elicit support, not in a financial sense but in training and providing the kind of employment opportunity or entrée into employment opportunity that your clients really find missing? Has any attempt been made to develop that through employers, through industry, through business firms, and if so, what kind of response have you been getting? I have noticed one thing this evening: we do not have many representatives from the business community talking about skill shortages and where they can find people to be trained, and things like that.

[Traduction]

Bruce, avez-vous des questions ou des commentaires? Et vous David?

M. Orlikow: Une question. Nous avons, à Winnipeg, une organisation qui ressemble beaucoup à la vôtre et qui s'appelle Converse, je crois, dont je suis un membre très inactif. Avez-vous en Nouvelle-Écosse une société John Howard? Si vous en avez une, pourriez-vous nous dire en quelques mots quelle est la différence entre ce que la société John Howard essaie de faire et ce que vous faites vous-mêmes?

M. Johnson: Oui, il y a une société John Howard en Nouvelle-Écosse. La différence, c'est que cette société, à ce qu'on me dit, ne fournit pas les mêmes programmes que nous. Pour notre part, nous administrons un programme d'adaptation à l'emploi. Autrement dit, nous assurons les besoins du détenu, à sa sortie de prison. Dans notre ville, la société John Howard s'occupe d'orientation professionnelle et un travailleur du programme Extension de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration travaille avec elle. Mais elle n'est pas en mesure, en ce moment, de fournir ce genre de programme à l'ancien détenu. Il en résulte que la Coalition travaille étroitement avec la société John Howard qui nous envoie même beaucoup de clients. Il y a donc des ressemblances, mais nous proposons un programme que la John Howard ne peut offrir en ce moment.

M. Orlikow: Une question. N'y a-t-il pas une autre différence en ce que leur personnel se compose de travailleurs sociaux professionnels qui viennent de foyers de la classe moyenne tandis que vos travailleurs à vous viennent de la rue ou sont d'anciens détenus qui ont une connaissance plus personnelle du mode de vie et des problèmes de l'ex-détenu?

M. Johnson: Je connais des membres de leur personnel. C'est vrai que nous essayons de recruter davantage d'ex-détenus. En fait, nous espérons qu'un jour tout le programme sera administré par eux. Dans notre conseil de direction, il y a la moitié d'anciens détenus et la moitié de personnes comme moi, qui viennent d'ailleurs. Nos travailleurs de liaison avec les pénitenciers sont d'anciens détenus. Nous avons donc des gens qui savent ce que c'est que d'être emprisonné, puis libéré. Je ne puis vraiment parler au nom de la John Howard, mais ceux que je connais ne sont pas d'anciens détenus. Mais nous collaborons bien entre nous et il n'est certes pas question de concurrence ou autre chose du genre.

Le président: Une question, Gerry?

M. Swartz: Oui. Monsieur Johnson et monsieur Dempsey, les gens de votre organisation ont-ils cherché à savoir pourquoi il n'y a pas cette assistance, non pas financière, mais l'aide à la formation et à la recherche d'un emploi qui manque tellement à vos clients? A-t-on cherché à mettre quelque chose au point par l'entremise des employeurs, de l'industrie, des entreprises et si oui, quelle réponse avez-vous obtenue? Je note en particulier qu'il n'y a pas ici beaucoup de représentants du monde des affaires pour nous parler des pénuries de main-d'œuvre ou des sources de recrutement des personnes à former, ou d'autre chose du même genre.

[Text]

Mr. Johnson: Yes, there is some effort on the part of our organization to make contact with employers, especially through the two liaison workers who work with us. They have made a number of contacts with employers and have, I think, built up credibility with them for the eventual employment of ex-inmates, especially after they have been through our own program, where they have a chance to get used to being outside and working again. When the staff feel they are ready, they are encouraged to pursue some of these outside opportunities.

I think we still have a lot more work to do. As you are probably aware, there are still many prejudices at this point that exist against the ex-inmate, but we are certainly trying to overcome that. As a matter of fact, that is one reason we are here. Again, it is just to try to point out the experience of our own program, where we feel we have made some progress. We want to continue working in that area.

Mr. Swartz: If I could address another brief question to you, Mr. Johnson, having you wear your other hat; it is a question that I did not get a chance to ask before.

If you had greater control over the decisions on who gets funds from all the applicants who are seeking government funding for their projects, but were still faced with the same total dollar amount that you are allocated, would this help in the process or make things worse?

Mr. Johnson: That is a good question. First, I should say that as far as my position with the city is concerned I am fairly low on the totem pole; so I would not have any kind of power in that sense. Would it make it better or worse to have more control? I think it should help at least to present something from the perspective of a municipality and its experience by having an opportunity to participate in deciding where funding should go. As we said, though, we are not looking for complete control or anything like that. Because of our perspective and experience we might be able to better suggest how some of the funding might be used. We are certainly aware of the demands that are put on our department continually for funding of needed programs and organizations. It would not solve the problems that we face in our community, but it might help to better use the money at the time.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Johnson and Mr. Dempsey.

Next we have the Nova Scotia technical college, represented by Mr. Callaghan, the president, and Dr. Jaeger, the assistant to the president. I think one of those two people is no longer here.

• 2145

Mr. L. G. Jaeger (Special Assistant to the President, Technical University of Nova Scotia): Mr. Chairman and members of the task force, may I first give President Callaghan's apologies, as he has had to leave. He only recently underwent surgery and he is still recuperating.

[Translation]

M. Johnson: Oui, notre organisation a essayé d'entrer en contact avec des employeurs, surtout par l'entremise des deux travailleurs de liaison qui sont à notre service. Ils ont eu des contacts avec des employeurs et ils ont réussi à se bâtir une sorte de crédibilité en vue de l'emploi d'ex-détenus, surtout pour ceux qui auront suivi notre programme et qui auront pu ainsi s'habituer à la vie au travail et à l'extérieur de la prison. Quand le personnel les juge prêts, il les incite à chercher un emploi à temps plein.

Il reste beaucoup à faire. Comme vous le savez sûrement, il y a encore beaucoup de préjugés contre l'ancien détenu, mais nous essayons de corriger la situation. En fait, c'est pour cette raison que nous sommes ici. Je le répète, nous voulons faire connaître notre programme et signaler les progrès réalisés. Nous voulons continuer dans ce sens.

M. Swartz: Si vous voulez bien assumer votre autre rôle pour un instant, monsieur Johnson, j'aimerais vous poser une question que je n'ai pas eu le temps de soulever plus tôt.

Si vous aviez un meilleur contrôle sur la répartition des fonds entre tous ceux qui demandent des fonds de l'État pour leurs projets, sans avoir toutefois plus de dollars à distribuer, est-ce que ce serait une amélioration ou non?

M. Johnson: C'est une bonne question. Tout d'abord, pour ce qui est de mon poste au service de la ville, ce n'est pas un poste très élevé, de sorte que je n'aurais à peu près aucun pouvoir. Serait-ce une amélioration que d'avoir plus de contrôle? Ce serait au moins de nature à aider à présenter les choses dans l'optique d'une municipalité et de son expérience, que de lui donner l'occasion de participer aux décisions quant à la répartition des fonds. Je le répète cependant, nous ne cherchons pas à obtenir un contrôle complet. A cause de notre optique et de notre expérience, nous sommes peut-être en mesure de proposer de meilleures utilisations des fonds. Nous connaissons très bien les exigences qui sont continuellement présentées à notre département pour le financement de programmes et d'organisations nécessaires. Ce ne serait pas une solution aux problèmes de notre collectivité, mais on arriverait peut-être à une meilleure utilisation des fonds.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Johnson et monsieur Dempsey.

Notre prochain témoin est le Collège technique de la Nouvelle-Écosse représenté par son président, M. Callaghan, et par l'adjoint du président, M. Jaeger. Je crois que l'un des deux nous a quittés.

M. L. G. Jaeger (Adjoint spécial du président, Université technique de la Nouvelle-Écosse): Monsieur le président, messieurs les membres du comité spécial, permettez-moi d'abord de vous présenter les excuses du président Callaghan qui a dû s'absenter. Il a été opéré récemment et il est en convalescence.

[Texte]

The Chairman: We understand that it is a long evening and hard on those witnesses who have to wait. But we have no alternative.

Mr. Jaeger: May I begin, Mr. Chairman, by telling you just a little about Tech, as it is affectionately known. Incidentally, as of June 3 this year, by a process of what the French call *épanouissement*, it became the Technical University of Nova Scotia, having spent the previous 73 years as Nova Scotia Tech. It was founded in 1907, and Tech is the central point of a network of universities. There are seven universities associated with Tech, five of them in Nova Scotia, one in P.E.I. and one in New Brunswick, and all of those seven provide the first two years of an engineering degree. The students from those associated universities then converge upon Nova Scotia Tech, and all receive their final years of training at the one establishment here in Halifax. This system was instituted because of the fact that in this part of Canada we have a large number of relatively small universities, no one of which back in 1907 was capable of sustaining a full engineering program of its own.

I should report happily to you though, Mr. Chairman, that although maritime Canada suffers a great deal from disadvantages of scale, we do not suffer this disadvantage in technical education for engineers and applied scientists. If you take the Tech system as a whole you will find that it is one of the larger engineering systems in Canada, larger than, say, McGill and Queen's, comparable to UBC or the University of Manitoba; so we are then in a position to make a contribution, as the trainers of engineers and technologists, computer scientists and architects, to the enrichment and development of a healthy economy in Atlantic Canada.

Apart from the teaching aspect, of course, the Technical University also engages in industrial and scientific research. In fact, in an area where many companies and firms are small, Tech tries, and I think with some success, to be a kind of collective research and development resource on which the industrial firms may draw.

About a month ago we had a visit on the Tech campus to our management training centre by the Hon. Lloyd Axworthy, Minister of Employment and Immigration. I might say parenthetically, Mr. Chairman, that that management training centre is itself experiencing far and away the busiest times it has had in its history. This is evidence of a rapid increase in involvement of all of the organs of Tech in the growing economic life of the region.

Mr. Axworthy, in his address, made several points, and I would like to share one or two of them with you. As it happens, they are based almost on a one-to-one basis with the focus of planning which we have had at Tech since 1977. I will cite four of these, if I may.

First, less and less shall we be able to draw upon the skills pools of other nations through immigration in the future, this because of a rising demand for skills world wide and, therefore, an increasingly wide choice for those people possessing the necessary technical skills.

[Traduction]

Le président: Nous savons que la soirée est longue et dure pour les témoins qui doivent attendre, mais nous n'avons pas le choix.

M. Jaeger: Pour commencer, permettez-moi de vous parler un peu de Tech, institution que nous aimons. A compter du 3 juin de cette année, par un processus que les Français appellent l'épanouissement, elle est devenue l'Université technique de la Nouvelle-Écosse, elle qui avait vécu 73 ans sous le nom de Nouvelle-Écosse Tech. Elle a été fondée en 1907 et Tech est le point central d'un réseau d'universités. Sept universités sont associées à Tech, cinq en Nouvelle-Écosse, une à l'Île-du-Prince-Édouard et une au Nouveau-Brunswick et toutes les sept offrent les deux premières années du cours de génie. Les étudiants des universités associées viennent ensuite à l'Université technique et suivent les dernières années du cours ici à Halifax. Ce système fut inauguré parce que dans cette partie du Canada, nous avons un grand nombre de petites universités et aucune, en 1907, ne pouvait supporter à elle seule un programme de génie complet.

J'ai cependant le plaisir de vous signaler, monsieur le président, que si la région des provinces maritimes souffre beaucoup des inconvénients d'échelle, ce n'est pas un inconvénient dont nous souffrons en matière de formation technique des ingénieurs et des scientifiques. Si vous considérez le système Tech dans son ensemble, vous constaterez que c'est l'un des systèmes de génie les plus considérables au Canada, plus grand que McGill et Queen's, comparable à UBC ou à l'Université du Manitoba. Nous sommes donc en mesure de collaborer à la formation d'ingénieurs et de technologues, d'informaticiens et d'architectes, ainsi qu'à l'enrichissement et au développement d'une saine économie dans la région de l'Atlantique.

Outre le domaine de l'enseignement proprement dit, l'Université technique fait également de la recherche industrielle et scientifique. En fait, dans une région où beaucoup de sociétés commerciales et autres sont petites, l'Université essaie et non sans un certain succès à être une sorte de lieu de recherche et de développement collectif sur lequel les sociétés industrielles peuvent compter.

Il y a environ un mois, à notre centre de formation à la gestion, nous avons reçu la visite de l'honorable Lloyd Axworthy, ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Soit dit en passant, monsieur le président, le centre de formation à la gestion connaît de loin la période la plus occupée de toute son histoire. C'est une preuve de la participation croissante de tous les secteurs de notre université à la vie économique de la région.

Dans son allocution, M. Axworthy a soulevé plusieurs questions et j'aimerais en rappeler une ou deux ici. Il s'est trouvé à dire à peu près exactement ce que nous préconisons en matière de planification depuis 1977. J'aimerais vous citer quatre de ces questions.

Il sera de moins en moins possible de recruter des ouvriers qualifiés dans d'autres pays au moyen de l'immigration, à cause de la demande croissante de personnes qualifiées dans le monde et, par conséquent, à cause du choix de plus en plus vaste qui s'offre à tous les ouvriers qualifiés.

[Text]

Secondly, Canada will need, and especially maritime Canada will need, greatly increased numbers of technicians and skilled workers in the coming decade. In the words of Mr. Axworthy, with which we concur, "this raises the spectre of skill shortages and the threat posed to our best development opportunities."

Again may I say, Mr. Chairman, that I emphasize the desirability of having increased numbers of technicians and skilled workers and graduates, not from any elitist point of view but because we believe, and we think most people will believe, the health of the whole economy benefits when a highly trained pool of skilled people is available.

Thirdly, in the period ahead there will be a greater number of stable, permanent and higher income positions within the Atlantic provinces, again parenthetically, not before time.

Fourthly, the attraction of more women into the labour force, in particular the high technology careers field, is not only a matter of social equity but a matter of enlightened self-interest.

I would like to underline that point, Mr. Chairman. It has been traditionally difficult in Canada to persuade women to enter the fields of engineering and applied science. Ten years ago I took up the position of a dean of engineering, and at that time 1 per cent of the students in the faculty were women. Five years later when I ceased to be dean, and after five years of very hard work trying to attract young women, the percentage had increased to 3. It is true that trebling in five years viewed logarithmically is perhaps an adequate return, but the percentages in absolute terms were still very low.

• 2150

I think we are now beginning to break out of that. Young women have proven themselves, in most fields of engineering, to be competent, and in many cases more than competent. It is my hope that the task force in its recommendations will be able to give some further impetus to the idea, now becoming current, that young women can do a fine job in engineering and that there is a wonderful opportunity waiting for them.

As well as the four points just made, I would like to add two more of a consequential nature. In our view, effective action to provide the necessary skill pool will involve the federal as well as the provincial levels of government and will necessarily be based upon correct analysis, to use Mr. Axworthy's phrase; and lastly, this analysis cannot be permitted to go on indefinitely. We at Tech, therefore, Mr. Chairman, are greatly encouraged by the presence of your committee, since it demonstrates to us quite clearly the recognition by the federal government that the nation has a skilled manpower problem which has to be addressed.

We can testify to you that the young men and women of this maritime area are aware of the career opportunities in the technological fields. Our enrolment in engineering and related disciplines in applied science and architecture has doubled in the last three years. The rate of enrolment continues to increase and we expect to double the population of Tech again

[Translation]

Deuxièmement, le Canada et en particulier la région des Maritimes aura besoin d'un très grand nombre de techniciens et d'ouvriers d'ici dix ans. Selon les paroles de M. Axworthy que nous approuvons, «cela fait apparaître le spectre de la pénurie d'ouvriers qualifiés et menace nos meilleures possibilités de développement.»

Permettez-moi de répéter, monsieur le président, qu'il est important de compter de plus en plus de techniciens, d'ouvriers qualifiés et de diplômés, non d'un point de vue élitiste, mais parce que, de l'avis de presque tout le monde, il est bon pour la santé de toute l'économie qu'un réservoir d'ouvriers qualifiés et très spécialisés soit disponible.

Troisièmement, dans les années qui viennent, il y aura un plus grand nombre de postes bien payés, permanents et stables dans les provinces atlantiques. Soit dit entre parenthèses, non pas avant un certain temps.

Quatrièmement, l'insertion d'un plus grand nombre de femmes dans la population active, surtout dans les domaines de haute technologie, n'est pas seulement une question d'équité sociale, mais une question d'intérêt personnel bien ordonné.

J'aimerais insister là-dessus. Il a toujours été difficile de persuader des femmes d'entrer dans le domaine du génie et des sciences appliquées. Il y a 10 ans, j'ai assumé le poste de doyen de la faculté de génie et à l'époque, les femmes représentaient 1 p. 100 des étudiants de la faculté. Cinq ans plus tard, quand j'ai quitté le poste de doyen, après avoir travaillé très fort pour attirer de jeunes femmes, la proportion avait augmenté à 3 p. 100. Il est vrai que sur un plan logarithmique, un nombre qui a triplé dans une période de cinq ans, c'est peut-être un résultat satisfaisant, mais les pourcentages en termes absolus étaient encore très faibles.

Je crois que nous nous en sortons. Dans la plupart des domaines du génie, de jeunes femmes se sont révélées compétentes et dans bien des cas, plus que compétentes. J'espère que dans ses recommandations, votre comité pourra mettre en lumière l'idée nouvelle selon laquelle les jeunes femmes peuvent être d'excellents ingénieurs et que de riches possibilités les attendent.

Outre les quatre points dont je viens de parler, j'aimerais en ajouter deux autres par voie de conséquence. A notre avis, toute action efficace visant à créer les réservoirs nécessaires de travailleurs qualifiés fera appel au gouvernement fédéral et aux provinces et devra nécessairement se fonder sur une analyse correcte, pour parler comme M. Axworthy. Et enfin, cette analyse ne devrait pas durer indéfiniment. Notre université est très encouragée par la présence de votre comité, car si vous existez, c'est que le gouvernement fédéral reconnaît que nous avons un problème de main-d'œuvre qualifiée à résoudre.

Nous pouvons vous assurer que les jeunes hommes et les jeunes femmes des Maritimes sont sensibilisés aux occasions offertes dans les domaines technologiques. Le nombre de nos étudiants en génie et dans des disciplines connexes des sciences appliquées et de l'architecture a doublé depuis trois ans. Leur nombre continue d'augmenter et nous comptons doubler la

[Texte]

within the next few years, not only because of growth in engineering but because of the introduction of new disciplines in computer science, building technology, landscape architecture.

Perhaps I might be permitted to observe, Mr. Chairman, that in most universities in Canada at the moment there is, if anything, something of a slight decline in student numbers. This overall decline masks quite large shifts as between one discipline and another; perhaps fewer people these days study philosophy and Spanish than used to, but certainly more people study computer science and engineering. We at Tech, being a technological university, have as our components only those disciplines where the growth is strong. We have no offsetting diminution in the humanities or social sciences and so we are experiencing a growth of numbers which is both welcome and is, in some ways, an administrative headache.

Our ability then to assist in setting up and sustaining and expanding viable industry in maritime Canada comes down to our ability to fit into classrooms those young people with ability and ambition, to provide them with the necessary laboratories and equipment, and we are addressing these matters with all the diligence and determination that we can muster. We do, however, need powerful and practical input from the federal and provincial levels of government.

Here, Mr. Chairman, I would take the opportunity again to pay tribute to the moves that the federal government is already making, which are beneficial to Tech through the new programs of the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada. The increased emphasis on co-operation between universities and industry and the programs that make this more than a pious hope, the programs of NSERC, which lead directly to that kind of co-operation, are welcome to us at Tech, and I wanted to say so.

As further evidence of the fact that young men and women are turning to technology in large numbers, I might note the growth in job interviewing that has gone on our Tech campus and is still going on. There again, we have doubled our number of interviews in the last few years and there is still a strongly upward trend in the numbers of job interviews. Significantly, Mr. Chairman, a noticeable number of those interviews are carried on by overseas corporations, so we in Canada do experience the pull of other countries.

• 2155

Indeed, in maritime Canada, Mr. Chairman, I might refer for a few moments to the half life of engineering expectancy, if I could use that phrase. For several generations it has been our experience that within four or five years of graduation half of our engineering graduates have left this region and taken employment elsewhere. I do not say that in any carping sense. In a country like Canada, where opportunities are to be found in different regions and where the free mobility of talented people is available, I accept that. I do also have the hope, and

[Traduction]

population étudiante de l'Université Tech d'ici quelques années, non seulement à cause de la croissance de la faculté de génie, mais à cause de la création de nouvelles disciplines dans les domaines de l'informatique, de la technologie du bâtiment, du paysage.

On me permettra peut-être de signaler que dans la plupart des universités au Canada, il semble y avoir en ce moment une faible baisse du nombre des étudiants. Cette baisse générale cache parfois les déplacements considérables d'une discipline à l'autre. Il y a peut-être moins de personnes qui étudient aujourd'hui la philosophie et l'espagnol, mais il y en a certainement davantage qui étudient l'informatique et le génie. Notre université étant spécialisée en technologie, nous n'avons que des disciplines où la croissance est forte. Nous n'avons pas de diminution correspondante dans les humanités ou les sciences sociales, de sorte que le nombre des étudiants augmente, ce dont nous sommes heureux mais à certains points de vue, cela nous cause des difficultés administratives.

Nous serons donc capables d'aider à mettre sur pied et à soutenir une industrie viable et en expansion dans les Maritimes dans la mesure où nous pourrions réunir dans nos salles de classe des jeunes qui ont du talent et de l'ambition, suis mettre à leur disposition les laboratoires et le matériel nécessaire. Nous nous attaquons à ce problème avec toute la diligence et la détermination dont nous sommes capables. Nous avons quand même besoin d'un apport puissant et pratique du gouvernement fédéral et de la province.

Je voudrais saisir l'occasion de dire tout le bien que nous pensons de ce que fait déjà le gouvernement fédéral et qui est excellent pour notre université, par l'entremise des nouveaux programmes du Conseil du Canada pour les sciences naturelles et la recherche industrielle. L'accent que l'on met sur la collaboration entre les universités et l'industrie et les programmes qui en font plus qu'un vœu pieux, c'est-à-dire les programmes de ce Conseil qui conduisent directement à ce genre de collaboration sont une excellente chose pour notre université et je voulais le dire.

Comme preuve du fait que de grands nombres de jeunes hommes et femmes se tournent vers la technologie, je signale l'augmentation du nombre des entrevues d'emploi à notre université depuis quelque temps. Le nombre des candidats à l'emploi a doublé depuis quelques années et il continue d'augmenter rapidement. Chose remarquable, monsieur le président, beaucoup de ces entrevues sont faites par des sociétés étrangères, ce qui démontre que le Canada subit les pressions des autres pays.

Vous me permettrez de dire un mot de ce que nous appelons l'espérance de vie de l'ingénieur dans les provinces maritimes. Depuis plusieurs générations, nous constatons qu'à peine quatre ou cinq ans après leur diplôme, la moitié de nos ingénieurs diplômés ont quitté notre région pour aller travailler ailleurs. N'allez pas croire que ce soit là une lamentation. Dans un pays comme le Canada où des carrières s'offrent dans différentes régions, où il y a la libre mobilité des compétences, c'est un fait que j'accepte. Mais j'espère également, et les

[Text]

it is becoming now more than a hope because of recent developments, particularly offshore developments in eastern Canada, of having a more stable industrial base so that people may increasingly adopt meaningful career, a career that makes a contribution to the common good, without necessarily having to leave the region.

I know your time is short, Mr. Chairman, and I know the brief presented to you by Mr. George MacDonald will be part of your record. Therefore, I think I should close these few remarks.

I believe the industries of the future will be more and more engineer intensive and applied scientist intensive, so within a given labour force we need more graduates, the kind of graduates that Tech produces. Again, let me repeat that we see our contribution as being for the benefit of the whole of the economy and not one to be viewed in any sectarian or elitist role.

Thank you for your attention, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Jaeger, what has been the rate of employment of your graduates over the last few years?

Mr. Jaeger: The rate of employment of the graduates, Mr. Chairman? The low point, if low point it can be called, would have come about five years ago; we were still not faced with a condition of having more graduates than jobs but there was an approximate equality. Since then, and increasingly since then, the number of graduates has fallen short of the number of job opportunities, so there is now quite strong competition, especially for the more able graduates. But everybody gets placed.

The Chairman: So it is very rare that any of your graduates go without work?

Mr. Jaeger: That is indeed the case, Mr. Chairman, although they might not get employment in the precise area of their first choice. Even those who, because of strong local ties, would like to stay in the Maritimes might well find themselves working, let us say, in the tar sands. But the jobs are there, and increasingly there.

The Chairman: In planning your new courses do you find that you are receiving enough information from federal and provincial governments, their manpower departments, Statistics Canada, from business, to give you enough forewarning of what they will need so that you can, let us say, perhaps phase out obsolete courses and phase in the courses that will be required in three or four years time? In the planning of your university, are you able to get the data you need to plan properly the courses, the trades and training that they will require?

Mr. Jaeger: The short answer to that is yes, Mr. Chairman. I could go on, as you know, for quite a long time on the question, but briefly yes. We are appreciative of the services of Stats Canada and the other bodies that you have mentioned. We do our own research too, of course, on the likely trends, and for the most part we find that what we foresee in our crystal ball is similar to the advice we are getting from other places.

[Translation]

récents développements me permettent de caresser plus qu'un espoir. Je veux parler en particulier des découvertes de richesses sous-marines dans l'Est du Canada qui nous permettront peut-être d'avoir une base industrielle plus stable afin que les gens s'y créent une carrière, dans l'intérêt du bien commun, sans avoir à quitter la région.

Je sais que vous avez peu de temps, monsieur le président, et je sais que le mémoire que vous a présenté M. George MacDonald fera partie de votre documentation. Je vais donc terminer sur ces quelques observations.

A mon avis, les industries de l'avenir auront de plus en plus besoin d'ingénieurs et de scientifiques, ce qui signifie que notre population active devra compter plus de diplômés, des diplômés comme ceux de notre université. Je le répète, notre contribution, nous la voyons à l'avantage de toute l'économie et non seulement dans un rôle sectaire ou élitiste.

Je vous remercie de votre attention, monsieur le président.

Le président: Monsieur Jaeger, quel a été le taux d'emploi de vos diplômés des dernières années?

M. Jaeger: Le taux d'emploi des diplômés, monsieur le président? Le point le plus faible, si l'on peut appeler cela un point faible, doit s'être présenté il y a environ 5 ans. A l'époque, nous n'avions pas encore plus de diplômés que d'emplois disponibles, mais à peu près un juste équilibre entre les deux. Depuis cette époque, et de plus en plus, le nombre des diplômés est inférieur au nombre d'emplois disponibles, de sorte que la concurrence est forte, surtout pour les meilleurs diplômés. Mais tout le monde trouve un emploi.

Le président: Il est donc très rare que l'un de vos diplômés soit sans emploi?

M. Jaeger: En effet, monsieur le président, même si dans certains cas il ne trouve pas de l'emploi dans la région de son choix. Même ceux qui, à cause de fortes attaches dans le milieu, voudraient demeurer dans les Maritimes, peuvent se retrouver, mettons, dans les sables bitumineux. Mais les emplois existent et il y en a de plus en plus.

Le président: Dans votre planification de nouveaux cours, estimez-vous avoir assez de renseignements du gouvernement fédéral et de la province, de leur ministère de Main-d'œuvre, de Statistique Canada, de l'entreprise privée, pour vous avertir assez longtemps à l'avance des besoins qui se présenteront plus tard afin de vous permettre, mettons de supprimer graduellement des programmes désuets et de les remplacer par les cours de formation dont on aura besoin dans trois ou quatre ans? Dans la planification de l'université, obtenez-vous assez de données pour bien planifier les cours, les métiers et la formation dont ils auront besoin?

M. Jaeger: La réponse, en bref, c'est oui, monsieur le président. Je pourrais vous en parler longtemps, vous le savez, mais la réponse brève, c'est oui. Nous sommes très satisfaits des services de Statistique Canada et des autres organismes dont vous avez parlé. Nous faisons également de la recherche au sujet des tendances probables et la plupart du temps, nous constatons que les avis donnés par notre boule de cristal ressemblent à ceux que nous recevons d'autres endroits.

[Texte]

If I might add one last point, my hope is that Tech can be a catalyst for the production in this part of Canada of more well-muscled entities. To take just one example, that of the offshore, if you are going to be in offshore engineering you need as an absolute minimum very good computer science, very good structural engineering, very good chemical engineering and very good geotechnical engineering. In this part of the world our companies have often been small and not sufficiently rounded to be able to take on a project with that number of specialities involved. The tendency has been then to import an already extant consortium that can offer everything like that. Given the developments in oil and gas my hope, to use the physicist's phrase, is that we can come to critical mass in at least some of our engineering activities and be far more self-sustaining.

• 2205

The Chairman: My final question. Do you find that the high schools and vocational schools that feed your university with students are providing those students with the basic learning and skills they require to go into the engineering courses, or do you find that at the beginning you have to do some basic training which you would rather not do?

Mr. Jaeger: From a strictly curriculum standpoint, Mr. Chairman, we have nothing to worry about. What we do find, of course, especially in sparsely populated regions, is that it is very difficult for all of the high schools of the province to cover as well as they would wish, as well as we would wish, the curriculum concerned. That is not to say, by the way, that all of the less successful high schools are in the small areas, but I think you can well see that there would be a variability as between one high school and another.

But we do have very strong ties with the high schools. Tech sends people into the high schools because, you see, we have to tell children what engineering is all about. A lot of them think they know but for the most part they do not know. So there are regular visits to the high schools and there is a most friendly relationship. There is no lack of interchange of information.

The Chairman: Good.

Mr. Orlikow: I presume for every professional engineer who goes out on a job, whatever the job is, there has to be a number of support people; a draftsman, computer people, et cetera.

Mr. Jaeger: Yes.

Mr. Orlikow: You are training the professional engineers, the people who wind up with university degrees.

Mr. Jaeger: Yes.

Mr. Orlikow: In your community colleges, in your technical schools, in your high schools or in industry, who, if anybody, is training the kind of back-up forces that the professional engineer needs if he is going to do a job?

Mr. Jaeger: On your first point, Mr. Orlikow, we like to think there is a multiplier effect, just like injecting an investment dollar somewhere. Whether it is times two or times three I do not know, but I think there is a multiplier, yes.

[Traduction]

Si vous me permettez d'ajouter un dernier point, j'espère que notre université deviendra un catalyseur en vue de la production d'organismes bien structurés dans cette partie du Canada. Pour prendre un seul exemple, celui des richesses sous-marines, si nous voulons organiser un cours en génie des richesses sous-marines, il nous faut, comme minimum absolu, de très bons départements d'informatique, de génie structural, de génie chimique et de génie géotechnique. Dans notre partie du monde, les sociétés ont souvent été petites et pas assez complètes pour réaliser un projet qui exigerait autant de spécialités. On a donc pris l'habitude de s'adresser à un consortium étranger qui pouvait offrir tous les services nécessaires. Vu les expansions nouvelles dans le pétrole et le gaz, j'espère, pour parler comme un physicien, que nous en arriverons à une masse critique au moins dans le domaine du génie et que nous pourrions répondre à tous nos propres besoins.

Le président: Une dernière question. Les écoles secondaires et les écoles professionnelles d'où viennent vos étudiants universitaires donnent-elles à ces étudiants la formation générale et spéciale dont ils ont besoin pour entreprendre des cours de génie ou vous faut-il, au début, leur donner une formation de base dont vous pourriez vous passer?

M. Jaeger: Pour ce qui est du programme scolaire lui-même, monsieur le président, nous n'avons pas à nous inquiéter. Ce que nous constatons cependant, surtout dans les régions peu peuplées, c'est qu'il est très difficile pour toutes les écoles secondaires de la province de couvrir tout le programme d'enseignement comme nous aimerions et comme elles le voudraient. Loin de moi l'idée de dire que les écoles secondaires moins fortes sont dans des petites régions rurales, mais vous pouvez sûrement comprendre qu'il peut y avoir des différences entre deux écoles secondaires.

Mais nous entretenons des liens très étroits avec les écoles secondaires. Notre université envoie des porte-parole dans les écoles secondaires pour renseigner nos enfants sur les cours de génie. La plupart croient le savoir, mais ne le savent pas. Nous avons donc des visites régulières dans les écoles secondaires et les rapports sont très harmonieux. Il y a un fructueux échange de renseignements.

Le président: Très bien.

M. Orlikow: J'imagine qu'autour de chaque ingénieur professionnel, peu importe son emploi, il y a un personnel de soutien, un dessinateur, des informaticiens, et cetera.

M. Jaeger: Oui.

M. Orlikow: Vous formez des ingénieurs professionnels, ceux qui obtiennent un diplôme universitaire.

M. Jaeger: Oui.

M. Orlikow: Dans vos collèges communautaires, dans vos écoles techniques, vos écoles secondaires ou dans l'industrie, qui s'occupe de former ce personnel de soutien dont l'ingénieur professionnel a besoin pour s'acquitter de sa tâche?

M. Jaeger: Pour ce qui est de votre premier point, monsieur Orlikow, nous pensons qu'il y a un effet multiplicateur comme dans le cas du dollar d'investissement. J'ignore s'il faut multi-

[Text]

On the matter of the training of skilled craftsmen, journeymen, electricians, this kind of chap, we are well provided in Halifax. There is the Nova Scotia Institute of Technology. Now that name is a bit ambiguous in many places. It might signify something like the Massachusetts Institute of Technology but in this case it does not. It trains skilled people.

I can give another good example, a recent one, of co-operation. At Tech were approached by the construction industry a few months ago. They said: We would like to set up regular training for people who are going to be managers or assistant managers and this kind of thing on construction sites; can you help us? We got together with one of the community colleges and established a program whereby that community college would give a two-year training in the basics of what it is like to be on a construction site, what you are going to have to do and so on; and then if the person has the ability the graduate from that program can come to Tech and do another two years with us.

This, by the way, is brand new; it has not even been approved by the senate of Tech yet. What you would get out of that is a Bachelor of Construction Management. So there you have, if you like, the professional and the para-professional level. The other upward mobility though is between the Nova Scotia Institute of Technology and the community college, so there is a path there.

• 2210

I am reminded of my own early days in England, where some of the best engineers I knew had come up by exactly that route. They started off as apprentices and they went to the equivalent of the Nova Scotia Institute of Technology, often by night school, took a thing called a higher national diploma, and some of them became eventually top people in their field. So I think the upward mobility is there. I am not going to pretend it is easy, but it does exist.

Mr. Orlikow: We were told, by both the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Labour Congress, that we are facing desperate shortages in skilled fields—to mention just a few, tool and diemakers, machinists and so on; and our institutions are not geared to provide industry with the kind of skilled people they need, and industry is not training people.

Mr. Jaeger: As to the industry component, I cannot really speak with any authority. Certainly we are not doing nearly enough in that area, not nearly enough.

Mr. Orlikow: Is there much consultation between your university and industry and labour as to what the prospects are and what is needed?

Mr. Jaeger: As between us and labour, no, sir. Again, you have put your finger on a blind spot.

[Translation]

plier par deux ou par trois, mais je pense qu'il y a un multiplicateur.

Pour ce qui est de la formation des dessinateurs, des travailleurs, électriciens, tout ce personnel, nous sommes bien pourvus à Halifax. Il y a l'Institut de Technologie de la Nouvelle-Écosse. Ce nom peut paraître un peu ambigu. Il pourrait signifier quelque chose comme le Massachusetts Institute of Technology, mais ce n'est pas le cas. Notre institut forme des gens de métier.

Je pourrais vous donner un autre bon exemple, un exemple récent de collaboration. L'industrie de la construction est entrée en contact avec notre université, il y a quelques mois, pour nous demander s'il était possible d'organiser la formation de gérants, ou de gérants adjoints dans les chantiers de construction. Nous avons organisé des rencontres avec un collège communautaire et établi un programme en vertu duquel ce collège donne un cours de deux ans sur les connaissances essentielles dans un chantier de construction, sur ce qu'il faut faire, et cetera. Si l'étudiant a le talent voulu, il peut terminer ce programme et ensuite venir passer deux ans à notre université.

Ce cours est tout à fait nouveau. Il n'est même pas encore approuvé par le Sénat de l'université. Le diplômé de ce cours deviendrait bachelier en gestion de la construction. Nous aurions donc, si l'on veut, le niveau professionnel et para-professionnel. L'autre possibilité de promotion est cependant entre l'Institut de Technologie de la Nouvelle-Écosse et le Collège communautaire. Il y a donc un chemin entre les deux.

Cela me rappelle ma jeunesse en Angleterre, où certains des meilleurs ingénieurs avaient suivi exactement ce cheminement. Ils avaient commencé comme apprentis, puis avaient fréquenté l'équivalent de l'Institut de Technologie de la Nouvelle-Écosse, souvent par des cours du soir, et avaient obtenu ce qu'on appelait le diplôme national supérieur et certains étaient devenus des vedettes de leur profession. Je crois donc que c'est un chemin de promotion. Ce n'est pas un chemin facile, mais il existe.

Mr. Orlikow: L'Association canadienne des manufacturiers et le Congrès du Travail du Canada nous ont dit tous deux que nous aurions de graves pénuries dans certains métiers comme ceux d'outilleurs ou de machinistes, pour ne mentionner que ceux-là et que nos institutions ne sont pas organisées pour former ces ouvriers spécialisés, et que l'industrie ne les forme pas non plus.

Mr. Jaeger: Pour ce qui est de l'industrie, ce n'est pas un domaine que je connais très bien. Je sais que nous n'en faisons certainement pas assez dans ce domaine.

Mr. Orlikow: Y a-t-il des consultations entre votre université, l'industrie et les syndicats au sujet des perspectives et des besoins?

Mr. Jaeger: Entre les syndicats et nous, non. Vous venez de mettre le doigt sur un point faible.

[Texte]

The Chairman: Thank you very much, Dr. Jaeger. Tell President Callaghan that we know these are long meetings and we understand his inability to wait.

The last witness who has given us notice is Judy Pelletier of the Atlantic Conference on Learning Disabilities. Sorry you have had to wait so long, Mrs. Pelletier, but we have a long list.

Mrs. Judy Pelletier (Chairperson, Atlantic Conference on Learning Disabilities): I do not know if it is good or bad.

The Chairman: We are still here.

Mrs. Pelletier: It may be last but not least. I feel a bit sadistic. When I saw where I was on the list I was going to go home.

The Chairman: You are on the list.

Mrs. Pelletier: Yes, but when I saw that I was way down I thought, Well, I will go home and submit my material. But then I really appreciated listening to these presentations, because I think what I want to say ties in with what everybody else has said, starting with Mr. McTaggart's talk, I believe.

I am not going to read my brief. I will let you have that for bedtime reading. There are a few comments that I want to make, though, which come from these presentations. I am not a feminist but it is often hard really; Mr. Butler, I think, talked about ethnic minorities, women and the handicapped.

I think Mr. Allmand really stole my main argument earlier; that is, if there is any importance to these meetings it has to be that we are an aging population and we are going to be running short of people. I really can get concerned about the fact that families are getting smaller. There are fewer people coming into it. I do not know where we are going to be 30 years from now. I feel that I have an insurance policy, just like they have in India. I have six kids, and surely they will not let me go hungry. But I think we have to be concerned about who is going to pay our pensions later on and I think it is pretty important that we try to make sure we use everybody that we have.

I want to reflect on a few things. One is that I am a fanatical immigrant to the Atlantic region. If any of you people have not been here before I can tell you about this. I came from Montreal and Ottawa 17 years ago. My baby was seven months old at the time and she is now just about 18, the last of my children. Thirteen years ago I was at the school of social work and when I was there I heard Dr. Sam Rabinovitch of the learning clinic in Montreal. He described a group of youngsters and said:

• 2215

Many children in this era of space exploration are judged to be emotionally disturbed but are not. Many children are said to be low in intellectual ability and even mentally retarded but are not. Many children are given life sentences to institutions but they do not belong there. And no

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Jaeger. Vous direz au président Callaghan que nous savons que nos réunions sont longues et nous comprenons qu'il n'ait pu attendre.

Le dernier témoin qui nous avait avertis par écrit, c'est Mme Pelletier de la Conférence atlantique sur les difficultés d'apprentissage. Nous regrettons de vous avoir fait attendre si longtemps, madame Pelletier, mais nous avons une longue liste.

Mme Judy Pelletier (Présidente, Conférence atlantique sur les difficultés d'apprentissage): J'ignore si c'est bon ou mauvais.

Le président: Nous sommes encore là.

Mme Pelletier: Notre témoignage est peut-être le dernier, mais non le moindre. Je me sens un peu sadique. Quand j'ai vu où je figurais sur la liste, j'ai eu envie de rentrer à la maison.

Le président: Vous êtes sur la liste.

Mme Pelletier: Oui, mais quand j'ai vu que j'étais à la queue, je me suis dit que j'allais rentrer chez moi et vous laisser mon mémoire. Mais ensuite, j'ai bien aimé les autres présentations parce que ce que je veux dire se rattache aux dépositions de tous les autres, en commençant par M. McTaggart.

Je ne lirai pas mon mémoire. Je vous le laisserai comme lecture de chevet. J'aimerais cependant faire certaines observations qui me sont inspirées par certaines présentations de ce soir. Je ne suis pas féministe, mais c'est parfois difficile. Je crois que c'est M. Butler qui a parlé des minorités ethniques, des femmes et des handicapés.

C'est M. Allmand je crois qui m'a volé mon principal argument, c'est-à-dire que si toutes ces réunions font ressortir un fait important, c'est bien que nous sommes une population vieillissante et que nous allons manquer de sujets. Le fait que les familles sont de plus en plus petites me préoccupe vraiment. Il y a moins de monde. Je me demande où nous serons dans 30 ans. Pour ma part, j'ai une police d'assurance comme ce qu'ils ont en Inde. J'ai 6 enfants et je suis certaine qu'ils ne me laisseront pas souffrir de la faim. Mais nous devons nous demander qui va payer nos pensions plus tard et il est très important d'essayer d'utiliser toutes les personnes disponibles.

J'aimerais vous offrir quelques réflexions. Tout d'abord, je suis une immigrante fanatique de la région atlantique. Si certains membres de votre comité n'étaient jamais venus ici, je puis leur en parler. Je suis venue de Montréal et Ottawa il y a 17 ans. Mon bébé avait alors 7 mois et elle a maintenant 18 ans, c'est la plus jeune de mes enfants. Il y a 13 ans, j'étais à l'école des travailleurs sociaux et j'y ai entendu M. Sam Rabinovitch de la Clinique d'apprentissage de Montréal. Dans la description qu'il a faite d'un groupe de jeunes, il a dit:

Beaucoup d'enfants, en cette ère d'exploration spatiale, sont considérés comme étant émotivement troublés, mais ne le sont pas. Beaucoup d'enfants soi-disant peu intelligents ou même retardés mentaux ne le sont pas. Beaucoup d'enfants sont condamnés à vie dans des établissements,

[Text]

one knows how many of these mislabeled boys and girls there are or how they have developed the problems they have. But the most vital information is in hand. An expert can identify most of them and, with proper treatment, save perhaps nine out of ten from wasted lives.

The reason I am drawing these facts to your attention is because it seems we are hearing that the federal government is not interested in children. What I am pointing out to you is that my children have become adults, my baby is now 18, and the children I was thinking about 13 years ago when they were 6 years old are now 19. Most of them have not had their problems attended to and they are now becoming, in some way or another, responsibilities of federal authorities. I am talking, as the name of our group implies, of the learning disabled.

I want to throw in here that I am old enough to remember what it was like during the war, when Canada was able to take its young people, was able to train them. My husband, at 115 pounds, 18 years of age, six weeks out of training school, was in Italy with a gun. He is now, with the help of government discharge plans and university support and so on, the best geologist Canada ever had. The point I am trying to make is that Canada has used its young people when Canada needed them. Then it was able to find ways to train its young people.

We have a lot of young people now who are incarcerated. I do not really expect Mr. Allmand to remember this, but I met him about five years ago at Queen's University at a conference on corrections and crime being held there at that time. I look back five years, I am five years older, but the situation is pretty much the same; our prisons are full of youngsters who have learning problems.

This really has come out this evening. I know I am connected with our corrections institutions here and I know our corrections institutions are filled with youngsters with learning problems. I think Canada is going to have to decide whether we are going to incarcerate all the young people for their lifetimes rather than take a look at what their special needs are, because this seems to be, for those of us who are close to it, quite the way it seems to be going.

I have a letter written by the mother of a child who is about 17 now. Incidentally, a couple of weekends ago we had a very nice seminar sponsored by the Government of Nova Scotia on youthful offenders with special learning needs, and one of the mothers in our region submitted this letter, which says in part:

To have a learning disabled child whose needs are not met turns our home into a prison. It is so sad to sit back and watch your child's life slipping away and nothing you say or do or try works. I took my daughter at the age of 12 to the guidance centre for approximately two and a half years and not once in all that time, even after assessing her, did they tell me that my child could not read. Then she went to the girls' school ...

That is our corrections institute.

[Translation]

qui ne devraient pas y être. Et personne ne sait combien il y a de ces jeunes mal nommés ni comment ils en sont arrivés là. Mais l'information la plus vitale est maintenant disponible. Un spécialiste peut identifier la plupart de leurs problèmes et, après un traitement adéquat, sauver jusqu'à 9 sur 10 de ces vies gaspillées.

Si je vous signale ces faits, c'est parce qu'on entend dire que le gouvernement fédéral ne s'intéresse pas aux enfants. Ce que je veux dire, c'est que mes enfants sont devenus des adultes. Mon bébé a maintenant 18 ans et les enfants auxquels je pensais il y a 13 ans et qui avaient alors 6 ans ont maintenant 19 ans. Pour la plupart, leurs problèmes n'ont pas été traités et d'une façon ou d'une autre, ils deviennent aujourd'hui la responsabilité des autorités fédérales. Je veux vous parler, comme le laisse entendre le nom de notre groupe, de ceux qui ont des difficultés d'apprentissage.

Je voudrais vous dire en passant que je suis assez vieille pour me souvenir du temps de la guerre, quand le Canada était capable de recruter ses jeunes et de les former. Mon mari, avec ses 115 livres, ses 18 ans, six semaines après sa formation, était en Italie et portait un fusil. Il est aujourd'hui, grâce à l'aide fournie par le gouvernement et par les universités à nos démobilisés, le meilleur géologue que le Canada ait jamais eu. Ce que je veux faire ressortir, c'est que le Canada a su former ses jeunes quand il en avait besoin. Il a alors trouvé le moyen de les former.

Nous avons aujourd'hui beaucoup de jeunes derrière les barreaux. J'imagine que M. Allmand ne s'en souvient pas, mais je l'ai rencontré il y a environ 5 ans à l'Université Queen's, à une conférence sur les mesures correctionnelles et le crime. Je me revois il y a 5 ans. J'ai maintenant 5 ans de plus, mais la situation n'a guère changé. Nos prisons sont remplies de jeunes qui ont des difficultés d'apprentissage.

Cela est vraiment ressorti ce soir. Je m'occupe des établissements de correction dans la région et je sais qu'ils sont remplis de jeunes qui ont des difficultés d'apprentissage. Il va falloir que le Canada décide si nous devons enfermer tous les jeunes pour toute leur vie au lieu d'examiner quels sont au juste leurs problèmes spéciaux, car pour tous ceux qui s'occupent de près de cette question, c'est là le cœur du problème.

J'ai ici la lettre d'une mère d'un enfant de 17 ans. Soit dit en passant, il y a environ deux semaines, nous avons eu un intéressant colloque tenu sous les auspices du gouvernement de la Nouvelle-Écosse au sujet des jeunes délinquants qui ont des besoins particuliers d'apprentissage et l'une des mères de notre région nous a lu cette lettre qui dit en partie:

Avoir un enfant qui a des problèmes d'apprentissage et que l'on ne peut faire soigner transforme une maison en prison. Comme il est triste de voir un enfant gaspiller sa vie quand tous nos efforts semblent inutiles. Quand ma fille a eu 12 ans, je l'ai menée au centre d'orientation durant environ 2 ans et demi et on ne m'a jamais dit, pas une seule fois, que mon enfant ne savait pas lire. Ensuite, elle est allée à l'école des filles ...

C'est notre institut de réforme.

[Texte]

—in Truro, and again nothing was said about her reading problem. When she left Truro, she was placed in the Nova Scotia hospital.

That is a mental hospital. This costs a lot of money.

It was there, for the first time, I found the words "learning disability" and started to learn what learning disability meant. I started to find a training program, something, anything, that would just put meaning back into her life.

So one of the places I tried was Manpower and that was for the birds. They only could find courses for kids who read. And everywhere else I turned, I got the runaround.

And so the letter goes on.

• 2220

This is to emphasize that parents are very concerned about what is happening to their youngsters. They are trying to get help, they are trying to understand, and it is wreaking havoc on a lot of families. It is very difficult for marriages; it is certainly very difficult for the kind of support systems faced by the youngsters who have learning problems.

I am sure some of you are familiar with these problems and know that certain people in history, like Winston Churchill, had learning problems; Einstein had learning problems; and Woodrow Wilson was not able to read until he was 13 or 14. These people, of course, had families that were able to provide special services for them. This all ties in with the report mentioned earlier by Mr. McTaggart the Canadian labour department study that says Canada has five million illiterates. That is really quite staggering. Those are not all the learning disabled but certainly many of those will be the learning disabled.

During the evening the point has been made about more funding. My view is not funding. I think we are already providing pretty good salaries to a lot of people in a variety of services. I believe what they need mostly is to be recycled. I think they need to be upgraded in their various professions. A lot of things seem to be coming out. I had never heard of acid rain six months ago, and we expect people will get to the books and learn about things as they come along. I think one of our biggest problems is trying to update the skills of those we are already paying. I would like to see that happen before we talk about new funds.

Also, I have to say that I think the government departments in Ottawa have a pen pal from our association; actually, I think from associations like ours across Canada. You probably know that in Toronto there is a group called Justice For Children, there is the Association for Children with Learning Disabilities. Volunteer groups are trying to appeal to have Canada, at a provincial and a federal level, recognize that there are young people who can serve Canada and whose needs are not being recognized. I will say that the reception and the response from the departments federally is really great—this is

[Traduction]

... à Truro et là encore, on n'a rien dit au sujet de son problème de lecture. A sa sortie de Truro, elle a été placée à l'hôpital de la Nouvelle-Écosse.

C'est un hôpital pour malades mentaux. Cela coûte très cher.

C'est là que pour la première fois j'ai entendu parler de difficultés d'apprentissage et que j'ai commencé à comprendre ce que cela voulait dire. J'ai cherché partout un programme de formation, un cours, n'importe quoi qui puisse redonner un sens à sa vie.

Je suis allée à la Main-d'œuvre, mais cela n'a rien donné. On ne pouvait m'offrir que des cours pour les enfants qui savent lire. Partout où j'allais, on me renvoyait de Caïphe à Pilate.

Et la lettre continue.

Je dis cela pour bien démontrer que les parents se préoccupent de ce qui arrive à leurs jeunes. Ils essaient de trouver de l'aide, ils essaient de comprendre et c'est une bien cruelle épreuve pour beaucoup de familles. C'est très difficile pour les couples et pour tous les services d'assistance qui doivent s'occuper de jeunes ayant des problèmes d'apprentissage.

Je suis sûre que certains d'entre vous connaissez bien ces problèmes et que certains savent également que dans l'histoire, il y a eu des Winston Churchill, qui avait des problèmes d'apprentissage; Einstein avait des problèmes d'apprentissage; et Woodrow Wilson n'a pas su lire avant l'âge de 13 ou 14 ans. Ces gens sont tombés dans des familles qui pouvaient leur assurer des services spéciaux. Cela confirme un peu le rapport dont vous a parlé M. McTaggart, l'étude du ministère du Travail qui révèle que le Canada compte 5 millions d'analphabètes. C'est vraiment effrayant. Tous n'ont pas des problèmes d'apprentissage, mais il y en a sûrement un bon nombre d'entre eux.

Au cours de la réunion, on a beaucoup parlé d'accroître le financement. A mon avis, ce n'est pas une question de fonds. Nous payons déjà de très bons salaires à beaucoup de gens dans toutes sortes de services. Ils ont surtout besoin d'être recyclés. Ils ont besoin de perfectionnement dans leur profession. Toutes sortes de choses nouvelles font surface. Il y a 6 mois, je n'avais jamais entendu parler de pluies acides et j'imagine que les gens se mettent à se renseigner dès qu'ils entendent parler de ces choses. L'un de nos plus grands problèmes, à mon avis, c'est de mettre à jour les aptitudes de ceux que nous payons déjà. Je voudrais qu'on y vienne avant de parler de financements nouveaux.

J'aimerais dire aussi que les ministères fédéraux, à Ottawa, ont un correspondant en notre association. Il en va de même d'autres associations comme la nôtre d'un bout à l'autre du Canada. Vous savez peut-être qu'à Toronto, il y a un groupe qui s'appelle Justice pour les enfants et il y a aussi l'Association pour les enfants ayant des difficultés d'apprentissage. Des groupes bénévoles essaient d'inciter le Canada, tant au niveau provincial que fédéral, à reconnaître qu'il y a des jeunes qui peuvent servir le Canada et dont les besoins ne sont pas reconnus. Je dois dire que l'accueil et la réponse des ministères

[Text]

the Minister of Health and Welfare, the Secretary of State's office, the Department of the Solicitor General, the Department of Labour.

But what is missing is that they do not seem to talk to each other. We get the feeling, not just federally but provincially too, that there seems to be a real obstacle. I think it probably has something to do with everybody is responsible so nobody is responsible. If you look around, it seems to me that if we are going to fight a war we have to have a general; if we are going to have a commission we must have a chairman, and it seems we have just not selected the person or the group that is going to be charged with taking responsibility for providing the information and taking a good look at this large group of youngsters that is being rendered incapable of contributing to our society.

In contrast, the situation in the United States is different. There is legislation and funding. The Education for all Handicapped Act, 94-142, is funded in 1980 with \$1.2 billion, which somebody said was peanuts. Well, maybe it is, but not the way I look at it. That is federal funding, which would be matched by state funds. This group is considered a handicapped group and is entitled to education and support, that is for ages 3 to 21, and under Bill 504, the human rights bill, that legislation still applies.

• 2225

So what we have is that Canada is now in the position where the United States is able to provide programs to deal with these youngsters, to provide them with the training that they need, but the kind of material that is emanating now from the States we cannot use because we do not have any legislation, we do not have any mandate to recognize the kids. And this is not just kids. I am trying to make this point. I know children do not belong to the federal government and I am saying these kids do become young adults. The Association for Children with Learning Disabilities in the United States this spring changed its name to the Association for Children and Adults with Learning Disabilities. They had hoped that with early recognition and remediation the problems would disappear, but they found out this is not the case. I know we are wasting a great number of our people by making it impossible for them to participate in our society. We are providing them with pensions in one form or another, which, if we ever could afford them, with the way things seem to be going now, I do not think we can keep it up forever.

That is really all I want to say on the comments that were made tonight. My brief will be submitted.

The Chairman: Thank you, Mrs. Pelletier. As I said earlier, while people do not have enough time to give us a full brief here tonight, their comments will support the brief that they send us in writing later. Your remarks have reinforced some of the arguments that have already been given to us tonight and on previous occasions.

David, do you have any questions? Bruce? Well, thank you very much. I guess we are all getting tired.

[Translation]

féderaux est vraiment fantastique. Il y a le ministère de la Santé et du Bien-être, le Secrétariat d'État, le ministère du Solliciteur général, le ministère du Travail.

Mais ce qui manque, c'est qu'ils ne semblent pas se parler entre eux. Nous avons l'impression, non seulement au fédéral, mais aussi au provincial, qu'il semble y avoir un véritable obstacle. C'est probablement parce que tout le monde étant responsable, personne n'est responsable. Il suffit de regarder pour voir que si l'on veut faire la guerre, il faut un général. Si l'on veut une commission, il faut un président, mais il me semble que nous n'avons pas encore choisi la personne ou le groupe qui doit assumer la responsabilité de fournir de l'information et d'examiner attentivement le cas de ce groupe important de jeunes qui est rendu incapable de contribuer à la vie de notre société.

Par contraste, la situation est bien différente aux États-Unis. Il y a là des lois et du financement. La loi sur l'éducation pour tous les handicapés, 94-142, reçoit des subventions de 1.2 milliard de dollars en 1980, ce qui n'est pas grand chose, selon quelqu'un. C'est peut-être vrai, mais pas à mon avis. Il s'agit là de fonds fédéraux et chaque État doit fournir une subvention égale à celle qu'il reçoit du fédéral. Ce groupe est considéré comme un groupe d'handicapés et a droit à l'éducation et à l'assistance prévue pour les groupes de 3 à 21 ans et en vertu du bill 504, la Déclaration des droits humains, cette loi s'applique encore.

Nous pouvons donc aujourd'hui obtenir des programmes pour prendre soin de ces jeunes et leur offrir la formation dont ils ont besoin, mais le Canada ne peut se servir des matériaux qui viennent des États-Unis parce que nous n'avons aucune loi ni aucun mandat pour identifier ces jeunes. Et il ne s'agit pas seulement de petits enfants, croyez-moi. Je sais que les enfants n'appartiennent pas à l'État fédéral, mais je dis que ces petits vont devenir de jeunes adultes. L'Association pour les enfants ayant des difficultés d'apprentissage des États-Unis a changé son nom, le printemps dernier, pour s'appeler l'Association pour les enfants et les adultes ayant des difficultés d'apprentissage. Ils avaient espéré qu'en identifiant et en soignant tôt les petits malades, les problèmes disparaîtraient, mais tel ne fut pas le cas. Je sais que nous gaspillons beaucoup de nos citoyens en leur rendant impossible toute participation à la vie de la société. Nous leur payons des pensions sous une forme ou sous une autre. Peut-être avions-nous naguère les moyens de le faire, mais au train où vont les choses, nous ne pourrions continuer pour toujours.

C'est tout ce que j'avais à dire au sujet des observations faites ce soir. Mon mémoire vous sera soumis.

Le président: Merci, M^{me} Pelletier. Comme je l'ai déjà dit, pour ceux qui n'ont pas le temps de nous présenter leur mémoire au complet ce soir, leurs observations seront examinées dans le contexte du mémoire qu'ils nous enverront plus tard. Vos observations ont appuyé certains des arguments que nous avons déjà entendus ce soir et ailleurs.

David, avez-vous des questions? Bruce? Non? Alors, merci beaucoup. J'imagine que tout le monde est bien fatigué.

[Texte]

That completes the list of those people who gave us prior notice to address the task force. There are two people in the audience tonight who had not given us prior notice but who came to the meeting and indicated they wanted to make some remarks. According to our rules, we give those people five minutes each, with the right, of course, to submit in writing further comments. The two people are Janet Carney and Kevin Reilly. I will call on Janet Carney first.

Ms Janet Carney (Citizen from Halifax, Nova Scotia): Thank you, Mr. Allmand. I did phone your office last week but I was under time constraints that were even worse than the ones mentioned earlier. I saw the notice of this meeting just last week in the paper, and as I work for the provincial government I had to check with my minister. He was away so it was late Friday by the time I did that.

I would like to be speaking on behalf of the interdepartmental committee on the status of women. However, we have not had time to have a meeting of the subcommittee so I am speaking here officially for myself. We will try to touch very quickly on some of the concerns that we have been studying for the past number of years. One reason I wanted the group to submit a brief was that when I looked at the makeup of this task force once again I was rather depressed. I felt there was some chance that women might again be seen as marginal or as a special interest; they do not seem to be directly represented. I know you will say there are reasons for that. I know there are criteria for serving on this task force. But affirmative action, as I understand it, might have meant that conceivably some woman might have been added.

The Chairman: It was open for applications, and none of the women who are in Parliament applied.

Ms Carney: And that was the first criterion; that you had to be a member of Parliament. So that limits it right away.

The Chairman: That is right, it is a Parliamentary task force. I would have welcomed some. I actually went out and tried to get some to be on it and their priorities were elsewhere.

Ms Carney: I do want to remind you that women are 51 per cent of the population. The latest participation rates for Canada that I heard just recently were 48 per cent in the labour force. That is getting very close to the American figures and to at least half. Women do deserve more than a paragraph or a footnote in your report and I am concerned that in your report you will really look at the need for women to be given equal opportunities for employment in the 1980s.

• 2230

I know the federal government has legislation mandating equal pay for work of equal value. I have a number of troubles with that. First of all, the concept is not widely understood, I think, even by many men in public life. It is often confused with equal pay for equal work, which is quite different. It is

[Traduction]

Cela complète la liste des personnes qui nous avaient avisés de leur venue. Il y a deux autres personnes dans l'auditoire ce soir qui ne nous avaient pas donné de préavis, mais qui sont venues à la réunion et qui ont dit vouloir faire certaines observations. Conformément à nos règles, nous leur donnons 5 minutes ainsi que le droit, bien sûr, de nous soumettre ensuite des commentaires écrits. Ces deux personnes sont Janet Carney et Kevin Reilly. Pour commencer, M^{lle} Janet Carney.

Mlle Janet Carney (citoyenne d'Halifax, Nouvelle-Écosse): Merci, monsieur Allmand. J'ai appelé votre bureau la semaine dernière, mais les échéances étaient encore plus courtes que tout ce qu'on a mentionné. C'est la semaine dernière seulement que j'ai vu dans le journal l'annonce de cette réunion et comme je travaille pour le gouvernement provincial, j'ai dû consulter mon ministre. Il était en voyage et je n'ai pu le voir que vendredi dernier.

J'aimerais parler au nom du comité interministériel du statut de la femme. Toutefois, nous n'avons pas eu le temps de tenir une réunion du sous-comité et je parle donc officiellement en mon nom personnel. J'essaierai de traiter rapidement de certaines des questions que nous étudions depuis quelques années. L'une des raisons pour lesquelles je voulais que notre groupe présente un mémoire, c'est que quand j'ai regardé la composition de votre comité spécial, j'ai été encore une fois passablement déprimée. Je me suis dit qu'il y avait le risque que les femmes ne soient encore une fois considérées que comme des cas marginaux ou spéciaux car elles ne sont pas représentées parmi vous. Je sais bien, vous me direz qu'il y a des raisons. Je sais qu'il faut certains critères pour faire partie du comité spécial. Mais selon les règles de l'action positive, il n'aurait pas été inconcevable que l'on ajoute une femme au nombre de vos membres.

Le président: Tous les députés pouvaient demander d'en faire partie, mais aucune femme député ne l'a demandé.

Mlle Carney: Et c'était le premier critère, c'est-à-dire qu'il fallait être membre du Parlement. C'est donc une première restriction.

Le président: C'est exact. Il s'agit d'un comité parlementaire. J'aurais aimé recruter des femmes. Je suis même allé les voir, mais elles avaient déjà des engagements ailleurs.

Mlle Carney: J'aimerais quand même vous rappeler que les femmes représentent 51 p. 100 de la population. Pour ce qui est des taux de participation à la population active, d'après les chiffres que je viens de lire, c'est 48 p. 100. Nous sommes très près des chiffres américains, c'est-à-dire que nous sommes au moins la moitié. Les femmes méritent plus qu'un simple alinéa ou une note de bas de page dans votre rapport et je me demande vraiment si vous allez examiner avec assez de soin les besoins qu'auront les femmes d'obtenir des chances égales d'emploi dans les années 80.

Je sais que le gouvernement fédéral a une loi qui dit qu'il faut un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cela me pose certains problèmes. Tout d'abord, le concept n'est pas très bien compris, même parmi les hommes publics. On le confond souvent avec le concept du salaire égal pour un travail égal, ce

[Text]

very difficult to monitor. One case that got a lot of play in the press concerned some nurses in federal penitentiaries who were qualified to do a particular job and were paid less than the unqualified man. As a result of the case being brought forward, the qualified nurses are now paid as much as the unqualified man, I am not too thrilled over that.

Another problem is that some economists have felt that any attention to equal pay for work of equal value just confirms women in job ghettos, and that it really is not the answer to helping them to achieve better employment in the 1980s.

Statistics show a worsening picture. Despite the odd token woman you might point to who has just been made director of such and such, the vast majority of women are certainly finding themselves in an ever-widening gap with men. Last night I saw on TV a rather sympathetic picture of the federal clerks and their problems. I must say that sad as their situation is, I know many women in Nova Scotia whose salaries would be considerably less than that, and some of them are supporting children on their own.

I think affirmative action is more promising. I too heard Lloyd Axworthy recently wearing his status-of-women hat. One of the things he said was a point that you, Mr. Chairman, have already made: that because there will be a need for more skilled people, women may have a chance in the 1980s. A few people in the audience felt that was a cynical remark. I felt he was being realistic, and I think probably you are too. I would like to see affirmative action, especially in the new areas that are opening up in technology, in non-traditional jobs, which tend to be the more highly paid jobs for women.

I was pleased with Dr. Jaeger's comments on the efforts to have women study engineering, but I did think it was a little naive to suggest that in the past when they did not enter engineering they were making a totally free choice. I think there are many elements in socialization that discourage women from making that choice. I myself went to a private girls' high school where there was almost a pride in offering rotten science classes because it was seen as sort of unfeminine. You were supposed to study humanities. Many girls, as you know, are socialized to have math phobia. There are a lot of concerns like that. That, of course, would get to the question of adequate counselling, and some of that has to do with federal counsellors, some of that has to do with counsellors in the school system. It is usual, when women are talking about their limited opportunities, to kind of hit the counsellors, but I think there is some truth in that. I do still hear horror stories from people who cite specific instances of girls and young women actively discouraged from entering certain occupations that they are quite capable of undertaking.

I believe affirmative action programs have to be aggressive. Mr. Axworthy mentioned that three federal departments are

[Translation]

qui est bien différent. C'est très difficile à contrôler. Un cas dont les journaux ont beaucoup parlé avait trait à certaines infirmières des pénitenciers fédéraux qui étaient qualifiées pour faire un certain travail et qui recevaient un salaire inférieur à celui des hommes non qualifiés. Par suite de la campagne publicitaire, les infirmières qualifiées reçoivent maintenant le même salaire que l'homme non qualifié, ce qui ne m'emballa pas outre mesure.

Un autre problème, c'est que selon certains économistes, ce concept du salaire égal pour un travail d'égale valeur ne fait qu'enfermer les femmes dans des ghettos professionnels, ce qui n'est pas vraiment de nature à les aider à obtenir de meilleurs emplois dans les années 80.

D'après les statistiques, le tableau ne fait que s'assombrir. Même si l'on peut nous signaler que telle femme est devenue directrice de telle ou telle chose, il n'en reste pas moins que pour la grande majorité des femmes, l'écart s'élargit entre elles et les hommes. Hier soir, j'ai vu à la télévision un film assez intéressant sur les commis fédéraux et leurs problèmes. Même si leur situation est pénible, je connais bien des femmes de la Nouvelle-Écosse dont les salaires sont bien inférieurs et qui ont des enfants à faire vivre.

L'action positive me semble plus prometteuse. Comme d'autres, j'ai entendu Lloyd Axworthy dans son rôle de porte-parole du statut de la femme. Une des choses qu'il a dites, c'est ce que vous avez vous-même souligné, monsieur le président, soit qu'à cause du besoin de personnes qualifiées, les femmes pourraient avoir une chance dans les années 80. Quelques personnes, parmi l'auditoire, ont pensé que c'était une observation cynique. J'ai pensé, pour ma part, qu'il était réaliste comme vous l'êtes aussi. J'aimerais voir à l'oeuvre l'action positive surtout dans les nouveaux domaines qui s'ouvrent à la technologie, dans les emplois non traditionnels, susceptibles de devenir les emplois les mieux payés pour les femmes.

J'ai été heureuse d'entendre M. Jaeger parler de ce qu'on fait pour inciter les femmes à suivre des cours de génie, mais il m'a semblé un peu naïf de dire que dans le passé, quand elles ne s'inscrivaient pas en génie, elles faisaient un choix tout à fait libre. Beaucoup d'éléments d'ordre social découragent les femmes de faire ce choix. J'ai moi-même fréquenté une école secondaire privée pour les filles où c'était presque une source de fierté que de mal enseigner les sciences parce que c'était considéré comme anti-féminin. Nous devons étudier les humanités. Beaucoup de filles, on le sait, ont la phobie des mathématiques à cause de leur éducation sociale. Il y a beaucoup de considérations de ce genre. On en arrive, bien sûr, à un bon service d'orientation. En partie, il s'agit du rôle des orienteurs fédéraux, mais aussi des orienteurs qui font partie du système scolaire. Quand les femmes parlent de leurs occasions restreintes, il leur arrive souvent de s'en prendre aux orienteurs, mais il y a là de la vérité. Il nous arrive encore d'être choquées en entendant parler de cas particuliers où il est clairement déconseillé à des jeunes filles ou à des jeunes femmes d'embrasser certaines professions qu'elles seraient parfaitement capables d'assumer.

Les programmes d'action positive doivent être agressifs. M. Axworthy nous a dit que trois ministères fédéraux mettent en

[Texte]

starting affirmative action. He did not have a lot of time to outline whether they actually have targets, whether there are adequate measures for enforcement and machinery to go with that, whether there is going to be ongoing monitoring and periodical reviews. He talked in terms of women being encouraged to take training, and I wondered whether in the interim the federal government will look at some compensatory measures so that women can be moved ahead without waiting until there is a large pool of women who have had this training. I think they really need encouragement to take the training. I have seen offices where young women are reporting to a number of bosses who may find it inconvenient to release them to take training, unless there is a lot of support for them to do that.

So certainly training, counselling, manpower are things that have to be looked at, and I do hope you will look at them. And also look at the United States' experience, where they have much more aggressive programs of affirmative action with real target dates and goals, and also at contract compliance, which I think has to be considered as well.

There was a world plan of action discussed in Copenhagen. I have not heard a word in our press about what happened. There was to have been a meeting and that was cancelled because of the translators' strike. Canada was to have submitted a plan of action and there are items in that on employment opportunities for women in the future. I hope they were supported by the government. I do not really know, and I do hope they will be implemented. If not, I wish you would look at them. That is the Canadian plan of action for the world decade for women, which is now at its halfway point.

Women are not really a special interest group. We are half the population, although we are certainly not half the power structure. We are not half the policy and decision-makers at this time. I hope this task force will show its integrity by avoiding the easy path of a high-sounding chapter or subsection on the great strides that women should undoubtedly make in the 1980s. Please include, as an integral part of your deliberations, the hard questions that I have just very briefly touched on, and please address yourself to the needs of that 51 per cent of the Canadian population who so desperately need increased options and improved opportunities in the years that lie ahead.

Thank you.

• 2235

The Chairman: Thank you very much, Ms Carney.

If you read our proceedings you will note that we have placed, and will continue to place, a very high priority on the recommendations you make. You referred to my remarks and some other remarks tonight. It is my opinion that not only does justice demand that we do what you say but also that the situation will require it. Unless we recognize that we have got to use every available source for work in society, women, men, the deaf earlier today, unless we train every available source,

[Traduction]

œuvre des programmes d'action positive. Il n'a pas eu beaucoup de temps pour nous dire s'ils avaient des objectifs précis, s'il y a de bonnes mesures de mise en œuvre obligatoire, ainsi que les mécanismes voulus, s'il y aura des contrôles ou des révisions périodiques. Il nous a dit que des femmes seront incitées à suivre des cours de formation et je me demande si entre temps le gouvernement fédéral pourra envisager des mesures compensatoires afin de promouvoir les femmes sans attendre qu'il se soit créé un grand réservoir de femmes ayant suivi cette formation. Il faut vraiment les encourager à suivre la formation. Je connais des bureaux où de jeunes femmes relèvent d'un certain nombre de patrons qui trouveraient difficile de les laisser partir en formation à moins d'y être poussés.

La formation, l'orientation, le rôle des centres de main-d'œuvre sont des choses à examiner de près et j'espère que vous le ferez. J'espère que vous tiendrez compte des expériences menées aux États-Unis où il y a des programmes bien plus dynamiques d'action positive ayant de véritables échéances et objectifs ainsi que des méthodes d'exécution de contrat. Tout cela doit être considéré.

A Copenhague, on a discuté d'un plan d'action mondial. Nos journaux n'ont pas dit un mot de ce qui s'y est passé. Il devait y avoir une réunion et elle a été annulée à cause de la grève des traducteurs. Le Canada devait soumettre un plan d'action portant notamment sur les occasions d'emploi pour les femmes dans l'avenir avec, j'espère, l'appui du gouvernement. J'ignore s'il sera donné suite à ce plan, mais sinon, j'imagine que vous voudrez l'examiner. Il s'agit du plan canadien d'action pour la décennie mondiale des femmes qui est maintenant rendue à son milieu.

Les femmes ne sont pas vraiment un groupe d'intérêt spécial. Nous sommes la moitié de la population même si nous n'occupons pas la moitié de la structure du pouvoir. Nous ne sommes pas la moitié des concepteurs et des décideurs. J'espère que votre comité fera la preuve de son intégrité en évitant de suivre le chemin facile du chapitre ou du sous-paragraphe claironnant au sujet des immenses progrès que les femmes devraient faire dans les années 80. Je vous prie d'inclure, comme partie intégrante de vos délibérations, les questions difficiles que je viens d'effleurer et je vous prie de vous pencher vraiment sur les besoins de ces 51 p. 100 de la population canadienne qui ont désespérément besoin d'options nouvelles et de meilleures occasions d'action dans les années qui viennent.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, mademoiselle Carney.

Si vous lisez nos délibérations, vous verrez que nous avons accordé une très haute priorité à vos recommandations, comme nous continuerons de le faire. Vous m'avez cité, comme certaines autres personnes. A mon avis, ce n'est pas seulement la justice qui exige de faire ce que vous réclamez, mais également la conjoncture nationale. Si nous n'admettons pas qu'il nous faudra utiliser toutes les ressources disponibles de la société, les hommes, les femmes, les sourds dont il a été question

[Text]

we are going to be critically short. That is an economic argument but justice also demands it.

By the way, last night we heard from two women's groups in Charlottetown, Status of Women and a group called Women's Employment. We get a lot of requests. Everywhere we go the points you have made are brought to us again and again, and we will not forget.

Ms Carney: I would hope so because I think they are important.

The Chairman: We will not forget them. We have already been given notice by many other groups.

By the way, if you feel there are points that you overlooked or that you would like to bring to our attention which might arise later, write us a short or a long letter and they will be considered. Thank you very much.

Our last intervenant from the floor is Kevin Reilly, who is a student.

Mr. Kevin Reilly (Student): I am even less prepared than most witnesses because I just found out this afternoon at 2.30 that you were meeting here.

I did some work last year on university students in the labour market in 1980. This is all from secondary sources. I do not know whether the committee has looked at certain documents but I would like to point them out to you. One of them is "Out of School into the Labour Force", which is a Statistics Canada report; I think it was done in 1978. It is probably, at least in my research that year, the best document I could find with hard statistics on people leaving school and going into the labour force.

Two studies are being done by the Ontario government specifically on university students. They were surveying all university graduates in Ontario and asking them about their previous two years' employment. One was done for 1975 and one is being conducted right now. I think probably the committee should look into them.

In my research I saw that what was happening to university students over the seventies was that traditional places in the labour force were starting to dry up, and one of them is teaching. In 1973 there were 30,000 hirings of new teachers; by 1977 that had dropped to 10,000. This all has to do with the baby boom going through the educational system. But another aspect, one that I did not see looked at very carefully, was that the baby boom is still going through universities, and actually the number of enrolments will not start to drop in universities until 1982. The number of graduates entering the labour force will not start dropping at the honours BA level until 1986. So actually the number of people coming from universities into the labour force is growing.

The unemployment rate for the 18 to 24 year old age groups, although StatsCan does not identify university gradu-

[Translation]

aujourd'hui, si nous ne formons pas toutes les ressources disponibles, nous allons souffrir de pénuries extrêmes. C'est l'argument économique, mais en outre, la justice l'exige.

Soit dit en passant, l'autre jour, nous avons entendu le témoignage de deux groupes de femmes, à Charlottetown, le Statut des femmes et un autre groupe appelé l'Emploi des femmes. Nous avons reçu beaucoup de demandes. Partout où nous allons, on nous présente encore et encore les propositions que vous nous faites ce soir, de sorte que nous ne les oublierons pas.

Mlle Carney: Je l'espère, car c'est très important.

Le président: Nous ne les oublierons pas. Nous en avons déjà été saisis par beaucoup d'autres groupes.

Si vous croyez avoir oublié certains points, ou si vous voulez nous signaler d'autres questions plus tard, écrivez-nous une lettre, longue ou courte, et nous l'étudierons. Merci beaucoup.

Notre dernier témoin venu de l'auditoire est M. Kevin Reilly, étudiant.

M. Kevin Reilly (étudiant): Je suis encore moins bien préparé que la plupart de vos témoins car ce n'est que cet après-midi à 2 h 30, que j'ai appris la tenue de cette réunion.

L'an passé, j'ai eu à m'occuper des étudiants universitaires dans le marché du travail en 1980. J'ai obtenu de la documentation de sources secondaires. Peut-être le comité a-t-il déjà vu ces documents, mais j'aimerais quand même vous les signaler. L'un d'eux traite du passage de l'école à la population active: c'est un rapport de Statistique Canada qui remonte, je pense, à 1978. D'après ce que m'a révélé ma recherche de cette année-là, c'est probablement le meilleur document contenant des statistiques très précises sur ceux qui quittent l'école pour entrer dans la population active.

Deux études sont en cours de préparation par le gouvernement de l'Ontario sur les étudiants universitaires. Les enquêteurs ont demandé aux diplômés universitaires de l'Ontario quels emplois ils avaient occupés au cours des deux dernières années. L'une remonte à 1975 et l'autre est en cours en ce moment. Je pense que le comité devrait les examiner.

Ma recherche m'a permis de découvrir qu'à leur entrée dans la population active, les diplômés universitaires constataient, dans les années 70, que les emplois traditionnels commençaient à devenir rares, et en particulier dans le domaine de l'enseignement. En 1973, on a engagé 30,000 nouveaux instituteurs; en 1977, ce nombre avait baissé à 10,000. C'est la répercussion des très nombreuses naissances de l'après-guerre qui se fait sentir en éducation. Mais un autre aspect que je n'ai pas examiné très attentivement, c'est que ce résultat des naissances très nombreuses de l'après-guerre se manifeste encore dans les universités et que le nombre des étudiants inscrits ne commencera à baisser qu'en 1982. Le nombre des bacheliers qui arrivent sur le marché du travail ne commencera à baisser qu'en 1986. En fait, le nombre des nouveaux travailleurs qui arrivent des universités continue d'augmenter.

Le taux de chômage dans le groupe d'âge de 18 à 24 ans a toujours augmenté dans les années 70, même si Statistique

[Texte]

ates, at least not in their day-to-day publishings, has been rising over the 1970s. I came to the conclusion that if the number of labour force entrants keeps rising during the 1980s, the unemployment rate, unless the economy takes a dramatic shift, is going to keep rising.

• 2240

Dr. Jaeger pointed out that more people are going into engineering. Another point I would like to make is that what has traditionally been happening in universities is that you go through, as was mentioned before, the yo-yo effect. In the early seventies, as far as I know, there was an oversupply of engineers, and from what I have read oversupply of commerce and business administration graduates is now starting to appear. So universities tend to go through these. There is the chronic problem of the humanities and social sciences, a problem which appeared all through the seventies and will probably appear all through the eighties.

One phenomenon that has not been mentioned yet and one that in my view is essentially pessimistic for the economy, at least in the early eighties, is the problem of underemployment. A definition of underemployment is the involuntary employment condition where the individuals are working in jobs in which their skills, formal training, work experience are undervalued or technically underutilized. There are certain signs in the economy that this is happening. The 1973 Manpower highly-qualified survey found that 10 per cent of the persons in jobs requiring less than two years of post-secondary education had post-secondary degrees. Another example that came out of the Ontario study was 7.5 per cent of persons in secretarial and clerical positions not requiring university education had post-secondary degrees. This dropped in September, 1975, and by September, 1976 has dropped to 6.4 per cent. But there is a problem with the percentage because the number of people employed at that point had gone up. What actually happened was that the number of people in clerical positions had risen from 677 to 755 in the year.

Also, if you look at federal government applications for clerical positions for one year, and I do not have the year put down, 30 per cent of the applicants had university degrees. Also, the "Out of school into the labour force" study found that 24.1 per cent of Bachelor degree graduates were earning less than \$9,000 annually. They came to the conclusion that when you consider the federal government will pay \$8,960 to \$11,230 to an applied science graduate, these people were probably in positions that were underutilizing their skills; i.e., probably in the service sector.

• 2245

The Chairman: Mr. Reilly, it is not just that we want to leave, but the technicians have to dismantle all of this equipment and get it over to Sydney, Nova Scotia in the morning. If you want to send us further information we would be glad to

[Traduction]

Canada ne publie pas de chiffres particuliers sur les diplômés universitaires, du moins dans ses publications quotidiennes. J'en suis venu à la conclusion que si le nombre des arrivants sur le marché du travail continue d'augmenter dans les années 80, le taux de chômage, à moins d'un virage inattendu de l'économie, continuera d'augmenter.

M. Jaeger vous a signalé que le nombre des étudiants en génie augmente. Une autre chose que je voudrais signaler, c'est que, comme on vous l'a dit déjà, les universités ont de tout temps connu ce qu'on appelle les effets de yo-yo. Au début des années 70, je pense qu'il y avait un excédent d'ingénieurs et, d'après ce que j'ai lu, il commence à y avoir trop de diplômés en commerce et en gestion des entreprises. Ce sont des cycles que connaissent les universités. Il y a le problème chronique des humanités et des sciences sociales, problème qui s'est manifesté tout au long des années 70 et qui apparaîtra probablement dans les années 80.

Un phénomène que l'on n'a pas mentionné et qui, à mon sens, est essentiellement pessimiste pour l'économie, du moins pour le début des années 80, c'est le problème du sous-emploi. Ce qu'on entend par sous-emploi, c'est une situation d'emploi involontaire où la personne occupe un emploi pour lequel sa spécialité, sa formation, son expérience de travail est sous-évaluée ou techniquement sous-utilisée. Certains indicateurs économiques montrent que cela est en train de se produire. L'enquête menée en 1973 par le ministère de la Main-d'œuvre sur les travailleurs très qualifiés a démontré que 10 p. 100 des personnes occupant des emplois qui exigeaient moins de deux années d'études post-secondaires avaient un diplôme post-secondaire. Un autre exemple est venu de l'étude de l'Ontario: 7.5 p. 100 des personnes occupant des postes de secrétaire ou de commis qui n'exigeaient pas d'études secondaires avaient un diplôme post-secondaire. Ce pourcentage a baissé en septembre 1975 et en septembre 1976, il était rendu à 6.4 p. 100. Mais cette étude des pourcentages soulève un problème parce qu'à ce moment-là, le nombre des personnes ayant un emploi avait augmenté. En fait, le nombre des personnes occupant des postes de commis était passé de 677 à 755 au cours de l'année.

En outre, si l'on examine les candidatures reçues par le gouvernement fédéral pour des postes de commis au cours d'une année, je ne me souviens pas au juste de l'année, on voit que 30 p. 100 des candidats avaient un diplôme universitaire. De plus, l'étude portant sur le passage de l'école à la population active démontrait que 24.1 p. 100 des bacheliers gagnaient moins de \$9,000 par année. On en venait à la conclusion que si le gouvernement fédéral paye de \$8,960 à \$11,230 un diplômé en sciences appliquées, on peut dire que ces gens sont probablement dans des postes où leurs spécialités sont sous-utilisées, c'est-à-dire probablement dans le secteur des services.

Le président: Monsieur Reilly, ce n'est pas seulement que nous voulons partir, mais les techniciens doivent maintenant démonter tout ce matériel et le faire transporter à Sydney, Nouvelle-Écosse, pour demain matin. Si vous voulez nous

[Text]

have it, but when people do not give us notice we do have to limit them at the end of the meeting.

Mr. Reilly: Right, okay.

The Chairman: Perhaps you could just sum up for us.

Mr. Reilly: I guess the point I want to make is that in your deliberations and in looking at employment opportunities in the 1980s I do not think we should look at universities and the potential coming out of them as being only in the engineering field; it is also in the humanities and the social sciences. You are getting educated people who perhaps do not have specific skills like an engineer or an architect or a lawyer, but who have developed knowledge or ways of looking at the world. If they are trapped in what they see as deadend jobs with no potential, and the indications are that some people are getting trapped that way, they are going to be frustrated individuals and they will not contribute as well to the society. So these people should not be ignored.

The Chairman: That point is well taken and is one we have very much in mind.

I just want to bring a point to your attention. Although I am not sure it is correct everywhere in Canada and with every university, and while you may be correct that the baby boom is still working its way through university, the number of new entrants into the skilled trades is very, very low. In other words, if the number of young people going into the skilled trades continues at its present rate, we will be very, very short. You know, that is another problem. We live in a free society and you cannot force young people to go into drafting or—what did they call it tonight?—technology maintenance or whatever. The figures we have indicate that an overwhelming percentage of our skilled workforce, our blue collar workforce, are very high-paid jobs yet it is blue-collar skilled work, are over 45 years of age; and new entrants are fewer due to the decline in the birth rate and due to the drying up of immigration sources that were traditional in the past.

So that is one of the problems we have to wrestle with. The one you point out is one that is also very relevant: that we do not want to discourage general education. General education will always be useful and we do not want to see people who are frustrated in society and turning backwards. So your points will be taken into consideration.

Mr. Reilly: Thank you.

The Chairman: Thank you very much.

That terminates our meetings in Halifax. We go tomorrow morning to Sydney, where we do the same thing all over again. Next week it is Manitoba and Saskatchewan.

Thank you. This meeting is adjourned to the call of the Chair.

[Translation]

envoyer d'autres renseignements, nous serons heureux de les recevoir, mais vous comprendrez que nous devons limiter le temps de parole, à la fin de nos séances, des personnes qui ne nous avaient pas avertis de leur témoignage.

M. Reilly: Je comprends, c'est très bien.

Le président: Peut-être pourriez-vous nous présenter votre conclusion.

M. Reilly: Ce que je voudrais surtout ne pas oublier, c'est que dans vos délibérations et dans votre étude des occasions d'emploi dans les années 80, il ne faudrait pas considérer seulement les facultés de génie pour ce qui est des ressources venant des universités. Il y a aussi les humanités et les sciences sociales. Il y a là des gens instruits qui n'ont peut-être pas des connaissances techniques précises comme l'ingénieur, l'architecte ou l'avocat, mais qui ont acquis des connaissances ou des façons de voir le monde. S'ils sont enfermés dans des emplois sans avenir et sans potentiel, et il semble que ce soit le cas pour bien des gens, il deviendront frustrés et ne contribueront rien au bien de la société. Il ne faudrait donc pas les oublier.

Le président: Nous comprenons d'autant plus ce que vous dites que nous y avions déjà bien réfléchi.

Je voudrais vous signaler une chose. Je ne sais pas si on peut dire la même chose de tout le Canada ou de toutes les universités, mais même si vous avez peut-être raison de dire que les naissances très nombreuses de l'après-guerre se font encore sentir dans les universités, il faut signaler que le nombre des nouveaux candidats aux métiers qualifiés est très très faible. Autrement dit, si le nombre des nouveaux artisans qualifiés continue à son rythme actuel, les pénuries seront très très graves, mais c'est là un autre problème, car dans une société libre, nous ne pouvons obliger les jeunes à devenir dessinateurs ou, comme on les a appelés ce soir, des technologues de l'entretien, ou quoi encore. Les chiffres que nous avons nous démontrent qu'un très fort pourcentage de nos ouvriers qualifiés, c'est-à-dire nos cols bleus qui occupent des emplois très bien payés mais qui demeurent quand même des cols bleus spécialisés, ont plus de 45 ans. Les nouveaux artisans sont moins nombreux à cause de la baisse de la natalité et parce qu'il ne vient plus de tels artisans de l'immigration, comme par le passé.

C'est donc un des problèmes qui se posent à nous. Celui que vous nous signalez est également un problème très réel, c'est-à-dire que nous ne voulons pas éloigner les gens de l'éducation générale. L'instruction sera toujours utile et nous ne voulons pas voir les gens devenir frustrés et se retirer de la société. Vous pouvez donc être assuré que nous tiendrons compte de vos observations.

M. Reilly: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Cela met fin à nos séances à Halifax. Demain matin, nous serons à Sydney où nous reprendrons le même travail. La semaine prochaine, nous serons au Manitoba et en Saskatchewan.

Merci. La séance est ajournée à la demande du président.

APPENDIX "EMPLB-1"

APPENDICE «EMPLB-1»

BUILDING OUR FUTURE: Basic Training for Skill Development & Vocational Training in Nova Scotia
Brief Prepared By
NOVA SCOTIA GOVERNMENT EMPLOYEES ASSOCIATION

CONSTRUISSONS NOTRE AVENIR: Cours préparatoires à la formation professionnelle en Nouvelle-Écosse
Mémoire préparé par
NOVA SCOTIA GOVERNMENT EMPLOYEES ASSOCIATION

January, 1980

Janvier 1980

The federal Employment and Immigration Commission appears to be committed to the elimination of academic training as a component of adult vocational training. How should the province of Nova Scotia react to this initiative which would adversely affect thousands of students and workers whose educational level puts them at a disadvantage in the labour market. This brief will present the issues and facts which the Nova Scotia Government Employees Association and the instructors feel should be addressed in dealing with this issue.

The federal policy to reduce support to the academic training programmes known as Basic Training for Skill Development was announced as early as September 1977 in a policy review document. The commitment to the policy proposals in that document has thus far been unwavering in spite of changes in governments.

The cutbacks in training allowances have already had the effect of severely restricting access to these programmes. The allowances were reduced to \$20.00 per week for "persons without dependents". In Nova Scotia instructors were immediately cognizant of a change in the geographic origins of their students. At Cape Breton Adult Vocational Training Centre students no longer came from such relatively close communities as North Sydney and Sydney Mines—simply because expenses for travel and meals could not be met.

The reduction in training allowances was applied uniformly to all the provinces. This was not the case with the implementation of a phase out of Elementary Education instruction. Programmes at this level are designed to assist those who are "functionally illiterate" i.e. unable to achieve a grade 5 level of reading and arithmetic ability. Persons with this level of achievement are unable to operate even in simple jobs—cannot drive cars or fill out application forms.

The elimination of this level of instruction was announced to instructors at the Cape Breton AVTC in September of 1979 but had been in effect since July 1979. In Ontario the Ministry of Colleges and Universities circulates a memo in July concerning Adult Training Policy Changes which read in part.

Lower level BTSD (Level 1 and part of Level 11) will not be purchases. This Policy is to be "phased in" by April 1, 1981.¹

Ontario was allowed two years to phase out a programme which Nova Scotia was forced to drop, without notice to the staff affected.

La Commission fédérale de l'Emploi et de l'Immigration semble vouloir éliminer la formation universitaire du programme de la formation professionnelle des adultes. Comment la province de la Nouvelle-Écosse doit-elle réagir à cette initiative qui aurait une incidence néfaste sur des milliers d'étudiants et de travailleurs placés, par leur niveau d'instruction dans une situation désavantageuse sur le marché du travail? Ce mémoire présentera les questions et les faits que la Nova Scotia Government Employees Association et les moniteurs estiment importants dans ce débat.

La décision du gouvernement fédéral de diminuer l'aide aux programmes de formation en établissement, appelés Cours préparatoires à la formation professionnelle, a été annoncée dès septembre 1977 dans un énoncé de politique. L'application de la politique exposée dans ce document est restée rigoureuse jusqu'à maintenant malgré les changements de gouvernements.

Les réductions des allocations aux stagiaires ont déjà sérieusement limité l'accès à ces programmes. L'allocation des «stagiaires sans personnes à charge» a été ramenée à \$20 par semaine. Les moniteurs de la Nouvelle-Écosse ont immédiatement noté un changement dans la provenance géographique de leurs étudiants. Au Centre de perfectionnement professionnel des adultes du Cap Breton, les étudiants n'arrivaient plus de localités même relativement proches telles que North Sydney et Sydney Mines, pour la simple raison qu'ils ne pouvaient absorber les frais de voyage et de repas.

La réduction des allocations aux stagiaires a été effectuée de façon uniforme dans toutes les provinces. Ce ne fut pas le cas de la mise en œuvre de l'élimination graduelle de l'éducation élémentaire. Les programmes de ce niveau visent à aider ceux qui sont «fonctionnellement illettrés», c'est-à-dire ceux qui ne peuvent atteindre le niveau 5 en lecture et en arithmétique. Les personnes de ce groupe ne peuvent travailler même dans les emplois les plus simples; elles ne peuvent conduire de voiture ou remplir de formules de demande.

L'élimination de ce niveau d'instruction a été annoncée aux moniteurs du Centre de perfectionnement professionnel des adultes du Cap Breton en septembre 1979 mais la mesure était en vigueur depuis juillet de la même année. Le ministère ontarien des collèges et universités a fait circuler en juillet une note de service concernant les changements apportés à la politique de formation des adultes. En voici un extrait:

Les CPFP de niveaux moins élevés (niveau 1 et niveau 2 en partie) ne seront pas achetés. Cette politique sera appliquée de façon graduelle d'ici le 1^{er} avril 1981.¹

L'Ontario s'est vu accorder un délai de deux ans pour éliminer graduellement un programme que la Nouvelle-Écosse a été obligée d'abolir subitement, sans que le personnel en ait été avisé au préalable.

Faced with this kind of intransigence the instructors who will be affected by further reductions in the BTSD programme have maintained their arguments for continuing the programme.

1. BTSD is a training programme. It cannot be stressed enough that the BTSD programme is integrated with vocational training and is therefore designed to emphasize employment and training related skills—mathematics, communications and science.
2. BTSD is a second chance. Students are motivated in BTSD programmes by the knowledge that these skills will help them get the training they need for a job. There are many reasons for students not completing their education in the public schools—family problems being the most familiar from the various "poverty cycle" studies. This lack of education restricts their ability to compete for jobs and adapt to new work situations—the result is higher rates of unemployment and non participation in the labour force for this group. (Those unable to compete in the labour force are most likely to be reliant on the support of social assistance.)

3. *BTSD is better.* The testing which is done to determine the level of achievement of students entering the AVTC indicates that even those who have "completed" highschool can be functioning at a Grade 7 or 8 level in mathematics or reading skills.

Vocational Instructors in Newfoundland have made the following assessment:

The majority of students coming into vocational school courses today are not prepared in the basics of reading, writing and arithmetic. This includes students from Grade XI Academic, Grade XI General, BTSD, GED, ABE and the Grade X courses, *although in areas like BTSD and ABE where the student has a good grounding in the basics, he is much better prepared.* (emphasis added)²

4. BTSD cannot be replaced by concurrent generics. The same Newfoundland instructors also complain

Too much time is spent at the beginning of the school year bringing students up to a standard in the related courses of mathematics, science and English. As an example, before calculations of series, parallel and combination circuits can be done in mathematics, the students have to do a basic review of the arithmetic program. Today, this is not done to refresh their minds—it is done to teach the basic skills that were missed in high school. For the slow learner, it is practically impossible to do this in two months. This means that courses like Basic Electrical are being watered down from year to year.³

The "concurrent generics" approach raises to the level of deliberate policy a trend which had been a deleterious side effect of the operation of the education system. To put it another way the policy-makers have decided to eliminate a problem by designating it as the solution.

Devant ce genre d'intransigence, les moniteurs qui seront touchés par de futures réductions du programme CPFP ont énoncé leurs arguments en faveur du maintien du programme.

1. Les CPFP sont un programme de formation. On ne peut assez insister sur le fait que ce programme fait partie intégrante de la formation professionnelle et vise de ce fait à mettre l'accent sur les compétences liées à l'emploi et à la formation: mathématiques, communications et science.
2. Les CPFP représentent une seconde chance. Les étudiants qui participent aux programmes CPFP sont motivés par le fait que les connaissances qu'ils acquièrent leur permettront d'obtenir la formation nécessaire à l'obtention d'un emploi. Ceux qui ne terminent pas leurs études dans les écoles publiques le font pour diverses raisons, la plus courante étant, selon les études du «cycle de la pauvreté» les problèmes familiaux. Ce manque d'instruction limite leur aptitude à postuler des emplois et à s'adapter à de nouvelles situations de travail. Il en résulte des taux de chômage et de non participation à la population active plus élevés pour ce groupe. (Ceux qui ne peuvent pas postuler d'emplois risquent davantage de dépendre de l'assistance sociale).
3. Le programme CPFP s'est amélioré. Les tests que l'on fait subir aux étudiants qui s'inscrivent au centre de formation professionnelle des adultes pour déterminer leur niveau de compétence indiquent que même ceux qui ont terminé le secondaire peuvent n'avoir atteint qu'un niveau de septième ou de huitième année en mathématiques ou en lecture.

Les moniteurs de Terre-Neuve ont fait l'évaluation suivante:

La majorité des étudiants qui s'inscrivent à des cours de formation professionnelle aujourd'hui n'ont pas atteint un niveau de compétence acceptable en lecture, en rédaction et en arithmétique. Il faut compter dans ce groupe les étudiants de la XI^e année du cours général des CPFP, les GED, les ABE et ceux des cours de X^e année, *bien que dans les cas des CPFP et des ABE l'étudiant qui a une bonne base, soit mieux préparé.* (L'auteur souligne)²

4. Les CPFP ne peuvent pas être remplacés par des cours généraux parallèles. Les mêmes moniteurs de Terre-Neuve disent:

Il faut passer trop de temps au début de l'année scolaire à donner des leçons de rattrapage en mathématiques, en sciences et en anglais. Par exemple, avant de pouvoir faire des calculs de séries, des circuits en parallèle et en combiné en mathématiques, les étudiants doivent faire une révision générale du programme d'arithmétique. Aujourd'hui, cela ne se fait pas pour leur rafraîchir la mémoire mais pour leur enseigner des connaissances de base qu'ils n'ont pas acquises au secondaire. Il est pratiquement impossible en deux mois, de faire acquérir ces connaissances à ceux qui souffrent de troubles d'apprentissage. Cela signifie que les cours d'électricité de base, notamment, sont simplifiés d'année en année.³

L'enseignement de cours généraux parallèles prend l'allure d'une politique délibérée; cette tendance a été l'un des aspects négatifs du système éducatif. Autrement dit, les décideurs ont choisi d'éliminer un problème en s'en servant de solution.

5. *BTSD is too important* for Canada Employment and Immigration to control alone. Persons lacking in basic education are disproportionately represented among the clientele in the Correctional and Social Services systems. It follows that these departments should also be responsible for referring and supporting students.

Finally we shall deal at length with the need for BTSD as a component of a well planned manpower training policy. Such a policy would include both skills and academic training as well as retraining. Such a policy would be integrated with overall industrial planning and development.

INTRODUCTION

It would be impossible to appreciate any programme or object without first situating it in the widest possible context. In the case of Basic Training for Skill Development the appropriate context is the system of human resource management. It will not be sufficient to consider only the relationship of BTSD to the various skill development programmes rather we will look at the BTSD programme as a component of the retraining aspect of Canada's labour power supply apparatus.

The crisis at a particular institution or the decision of a provincial department is only a symptom of a broadly recognized failure of the Canadian economy to devote sufficient resources to replenishing its supply of labour.

"About a year ago, the federal government received the findings of a number of task forces that examined all aspects of the Canadian manufacturing industry. The one conclusion common to every sector was the critical shortage of technically skilled manpower. How ironic this is in a country with both an advanced educational system and almost a million unemployed."⁴

Many observers feel that Canada is approaching a crisis. Skilled trades people in the manufacturing industry are approaching retirement age and programmes are not yet in place to train their replacements. Many of these people were originally immigrants but the question arises whether their homelands can once again afford to export a new stock. In the policy perspective the issue is whether to pay the premium wages necessary to attract these workers or fund indigenous training programmes.

The majority of employers see the overall manpower training programme as inefficient and unproductive particularly in having failed to support a skill development strategy. The majority of the committee agreed that the availability of trained manpower is the single most critical factor in long range planning (5-15 years) and expansion of industry. Examples were cited where lack of trained manpower resulted in expansion of industry taking place in other provinces or countries and in job vacancies being filled by recruitment from "off-shore".

The shortfall of skilled tradesmen or technicians and the adequacy and capability of the education system to pro-

5. Les CPFP prennent trop d'ampleur pour que la Commission de l'emploi et de l'immigration puisse les contrôler seule. Les personnes qui n'ont pas reçu une instruction de base tiennent une place disproportionnée dans la clientèle des services correctionnels et sociaux. Il s'ensuit que les ministères coiffant ces services sont aussi responsables des programmes d'aide aux étudiants.

En dernier lieu, nous traiterons en détail de la nécessité d'inclure les CPFP dans une politique bien conçue de formation de la main-d'œuvre. Une telle politique doit porter sur la formation professionnelle et universitaire tout autant que sur les programmes de recyclage. Elle doit être intégrée à une planification industrielle globale.

INTRODUCTION

Il serait impossible d'évaluer un quelconque programme, ou un objet sans le replacer d'abord dans le contexte le plus large possible. En ce qui concerne les Cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP), le contexte approprié est le système de gestion des effectifs. Étudier ce programme uniquement en fonction d'autres programmes du même genre ne suffirait pas: il faut plutôt le considérer comme un élément de l'aspect recyclage des réserves humaines du Canada.

La crise dont souffre une institution donnée ou la décision d'un ministère provincial, ne sont qu'un symptôme du fait que l'économie canadienne n'a pas su consacrer des ressources suffisantes à la reconstitution de ses réserves de main-d'œuvre.

«Il y a environ un an, le gouvernement fédéral a reçu les conclusions de différents groupes de travail qui ont examiné tous les aspects de l'industrie manufacturière canadienne. Or, chaque secteur se plaignait de la pénurie critique de main-d'œuvre technique spécialisée. Ce résultat est assez paradoxal quand on songe à la fois au système d'enseignement avancé dont jouit le Canada et au nombre de ses chômeurs (près d'un million).»⁴

D'après nombre d'observateurs, le Canada est au bord de la crise. En effet, la main-d'œuvre spécialisée de son industrie manufacturière approche de l'âge de la retraite et il n'existe encore aucun programme de formation pour la remplacer. Il s'agit en fait d'une majorité d'immigrants et l'on se demande si leur pays d'origine pourra à nouveau se permettre d'en exporter une nouvelle «fournée». Il reste donc à savoir s'il vaut mieux verser des salaires exceptionnellement élevés pour attirer ce type d'employés ou financer des programmes nationaux de formation.

La majorité des employeurs considèrent que les programmes de formation de main-d'œuvre sont, dans leur ensemble, inefficaces et improductifs étant donné qu'ils n'ont pas réussi à assurer une stratégie soutenue de formation professionnelle. La majorité du comité a convenu que l'existence d'une main-d'œuvre spécialisée, constitue le facteur critique de la planification à long terme (5 à 15 ans) et de l'expansion de l'industrie. On a cité des exemples où le manque de main-d'œuvre spécialisée a entraîné l'expansion d'industries dans d'autres provinces ou d'autres pays, et l'occupation des postes vacants par des ouvriers recrutés à l'étranger.

La pénurie de main-d'œuvre spécialisée et de techniciens d'une part et, par ailleurs, l'incapacité du système d'ensei-

vide a manpower base of these skilled workers is recognized as a Canada wide problem, and not just a problem uniquely in Nova Scotia.⁵

This situation arises because of a failure of Canadian governments and employers to invest resources in training and retraining of their workers. This failure is the produce of many factors including foreign domination of the economy. However some degree of failure will always be expected when a market system is relied on to provide a good like education.

The public finance specialists among the economic fraternity will agree that education is a product which has more social benefit than private benefits. From an individual workers prospective he or she may well be overeducated from the point of view of the skills employed in the job. From the point of view of a single employer it may be cheaper to hire workers trained elsewhere than to provide training for an employee who may well be stolen when the training is completed. The investment is great and the return is precarious. In such a situation intervention by public institutions is essential.

In Canada government has filled only part of the breach. In other countries associations of employers undertake to fund the training programmes necessary to their industry.

The Canada Employment and Immigration Commission reports glowingly on the effects of a half billion a year programme for institutional and industrial training. A single German firm devotes \$225 million to its training programme. That nation as a whole has 1.4 million apprentices in a labour force twice the size of Canada's. We have fewer than 60,000. Indeed the total training effort administered by the federal government includes only some 300,000 trainees annually.

This is only one possible international comparison on the aspect of training programmes qua training programmes. What happens if we add other objectives such as those which federal policy makers protest in this passage?

"Manpower training programs have been expected to serve a variety of other purposes such as maximizing employment, reducing interregional and interpersonal income disparities, reducing unemployment by withdrawing workers from the labour force and meeting the demands for income supplementation and social development of various special groups.⁶"

In that case we could compare the resources of Sweden and Canada. Sweden's labour force is 1/2 the size of Canada's yet it put \$500 million into a training in industry programmes as an "anti unemployment" measure. In addition to training these programmes included funds for hiring replacement workers, regional economic support, anti-sex discrimination and training for the elderly and handicapped.

All of the above is not a degeneration or merely an attempt to force policy makers onto an unfriendly territory. The point is that in examining Canada's total apparatus for training and retraining workers we discover that the nation invests too few

nement à fournir ce genre de main-d'œuvre, constitue un problème national, qui ne se limite pas seulement à la Nouvelle-Écosse.

Cette situation découle du fait que gouvernements et employeurs canadiens n'ont effectué aucun investissement pour former et recycler leurs employés. Cette lacune est due à de nombreux facteurs et notamment à la mainmise étrangère sur notre économie. Toutefois, il faudra toujours s'attendre à un certain degré d'échec, lorsque l'on se fie au marché pour assurer un enseignement valable.

Dans le monde économique les spécialistes de la finance conviendront que l'enseignement est un produit dont les avantages sont plutôt d'ordre social qu'individuel. Du point de vue de l'employé, il peut estimer être trop qualifié pour son emploi. Et, du point de vue d'un employeur donné, il peut être plus rentable d'embaucher quelqu'un formé ailleurs, que de former un employé qui peut très bien lui être «volé» une fois formé. En effet, la formation coûte cher et le résultat n'est pas garanti. C'est là où les institutions d'État doivent intervenir.

Au Canada, le gouvernement n'a colmaté qu'une partie de la brèche. Dans les autres pays, les associations d'employeurs ont entrepris de financer les programmes de formation nécessaires à leur secteur.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada annonce fièrement les résultats d'un programme de formation, touchant les institutions et l'industrie et au prix d'un demi-milliard par an. En Allemagne une firme consacre, à elle seule, 225 millions de dollars à son programme de formation, et ce pays possède dans son ensemble, 1.4 million d'apprentis pour un volume de main-d'œuvre deux fois plus important que celui du Canada. En effet, nous avons moins de 60,000 apprentis et le programme de formation géré par le gouvernement fédéral ne touche que 300,000 stagiaires par an.

Ce n'est là qu'une des comparaisons que l'on peut faire, sur le plan international, au sujet des programmes de formation comme tels. Qu'arriverait-il si nous considérions d'autres objectifs, comme ceux qui sont énumérés dans l'énoncé suivant de politique fédérale?

«On a espéré que les programmes de formation de la main-d'œuvre servent à une foule d'autres fins, par exemple, à maximiser l'emploi, à réduire les disparités de revenu régionales et personnelles, à diminuer le chômage en retirant des travailleurs de la population active, à procurer un supplément de revenu et à favoriser le développement social de divers groupes spéciaux.⁶»

Nous pourrions, à cet égard, comparer les ressources de la Suède et du Canada. La Suède a une population active deux fois moindre que celle du Canada et pourtant elle affecte \$500 millions à des programmes de formation industrielle, comme mesure «contre le chômage». Les fonds affectés à ces programmes sont utilisés pour la formation, mais aussi pour l'embauche de travailleurs de remplacement, le soutien économique des régions, la lutte contre la discrimination sexiste et la formation de personnes âgées et handicapées.

Ces renseignements ne sont pas donnés en guise de digression ou simplement pour pousser les décideurs vers un terrain défavorable. Ce qui nous préoccupe, c'est qu'en examinant tout le système canadien de formation et de recyclage des

resources in these programmes to complain about a lack of funds for specific aspects of the system. By international standards our efforts are a disgrace but more important from a human resource standpoint these policies are economic suicide.

THE NEED

Our educational institutions, like our economic institutions, produce both success and failure. Just as there are rich and poor there are also graduates and dropouts. In our society education is seen as the great equalizer and expected to function as the guarantee of economic opportunity. Close observation reveals that attainment in education is closely tied to economic circumstances.

Some of the reasons for truncating an education are readily understood. For some the need to support parents, or oneself is paramount. For others it's the competition between "interesting or rewarding work" and "dull, meaningless school". Many of these students separate from school voluntarily or otherwise in junior high school. This means that they lack sufficient training to enter many occupations. For example draughting and electronics will be closed to them because of their weak mathematical background. Many clerical occupations are impossible because the person hasn't formed a sufficient grammatical or vocabulary basis.

A vocational training centre was established in Cape Breton in 1967. It has not only given instruction to students in various trades, but also allowed for academic upgrading of adult students. This has enabled poorly educated people, who did not have the academic qualifications to enter trades training, to have an opportunity to do so.

D. A. MacIsaac, a former principal at the Point Edward Training Centre, described the value of the school in the following statement:

"In simple terms it is a school for losers. Our students come from the bottom echelon of the labour market. They're folks who don't have any skills to enable them to do anything other than joe jobs with small pay, they come here to learn trades and vocations. Some who enter our pre-vocational course are semi-literate and others are totally illiterate."

The Adult Vocational Training Programme is divided into two sectors: (A) Basic Training for Skill Development or upgrading, (B) Skill Development or trades training.

Basic Training for Skill Development

The Basic Training for Skill Development (BTSD) program was developed because many Canadians did not meet the basic requirements in Mathematics, Science and English to function effectively in an occupational course, or did not have the basic educational requirements to enter employment. The BTSD programme is a personalized, individualized, multi-media approach to the training of adult students, with the instructor

travailleurs, nous découvrons que le pays investit trop peu dans ces programmes et ne peut donc se plaindre du manque de fonds pour des aspects particuliers du système. En comparaison de ce qui se fait à l'étranger, nos efforts sont une véritable honte et du point de vue des ressources humaines qui nous importe davantage, ces politiques nous mènent droit au suicide économique.

LES BESOINS

Nos maisons d'enseignement, comme nos institutions économiques, produisent des succès et des échecs. De même qu'il y a des riches et des pauvres, ainsi il y a des étudiants diplômés et d'autres qui abandonnent leurs études. Notre société voit dans l'éducation la grande niveleuse dont on attend qu'elle assure l'avenir économique de l'individu. On découvre, en y regardant de près, que le succès dans les études est étroitement lié à des circonstances économiques.

On comprend facilement certaines raisons de mettre fin à des études. Les uns doivent subvenir à leurs besoins ou à ceux de leurs parents. D'autres préfèrent «un travail intéressant et satisfaisant» à «des cours ennuyeux et inutiles». Beaucoup quittent l'école, volontairement ou dans les premières années du secondaire. Leur formation est donc insuffisante pour bien des emplois. Ils ne pourront pas, par exemple, être dessinateurs industriels ou techniciens en électronique, parce qu'ils manquent de connaissances en mathématiques. De nombreux postes d'employés de bureaux leur seront fermés parce qu'ils ne connaissent pas assez la grammaire et n'ont pas un vocabulaire suffisant.

En 1967, un centre de formation professionnelle a été ouvert à Cap Breton, où plusieurs étudiants ont reçu une formation professionnelle et des adultes se sont perfectionnés. Des gens, qui n'étaient pas assez instruits pour recevoir une formation professionnelle, se sont ainsi trouvés en mesure de le faire.

M. D. A. MacIsaac, ancien directeur du centre de formation de Point Edward, a évalué ce Centre dans les termes suivants:

«Pour parler simplement, c'est une école de perdants. Nos étudiants nous viennent des couches inférieures du marché du travail. Ce sont des gens qui n'ont que les connaissances nécessaires pour exécuter un travail élémentaire et peu rémunéré, et qui viennent au centre pour apprendre un métier et une spécialité. Au nombre de ceux qui s'inscrivent à notre cours préliminaire certains sont à demi illettrés et d'autres le sont entièrement.»

Le Programme de formation professionnelle des adultes comprend deux volets: (A) les cours préparatoires à la formation professionnelle ou recyclage, (B) la formation professionnelle proprement dite.

Cours préparatoires à la formation professionnelle

Le programme de Cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP) a été mis sur pied parce que de nombreux Canadiens n'avaient pas la formation de base en mathématiques, en sciences et en anglais qu'il leur fallait pour profiter vraiment d'un cours professionnel, ou n'avaient pas de formation suffisante pour un emploi. Le programme CPFP est un programme personnalisé qui utilise les médias, le moniteur

in the role of a training manager, a learning facilitator, a tutor, a resource person, and evaluator of student learning.

The programme is success oriented. The aim of the programme is "to produce BTSD graduates, each of which will not only have achieved the minimum skill capabilities required for entry to his or her occupational course, but will have achieved optimum development in those skills, concepts and attitudes which for him or her, will best contribute to success in future training and employment."

In preparing the system, much attention has been given to the curriculum, format, materials and auxiliary aids. The curriculum which is presently taught in the BTSD programme consists of: mathematics; communications, which consists of reading, writing, etc.; science, which is only taught at advanced levels of the programme; and Life Skills, which is designed to aid the adult students in learning to solve their personal problems in an effective, responsible, and accountable manner. Science, mathematics, and English make up what is termed Adult Basic Education, (ABE) so therefore, the Basic Training for Skill Development programme is said to consist of Adult Basic Education and Life Skills courses.

(A) The Adult Basic Education courses make use of placement tests, diagnostic tests and occupational overlay tests, which help to determine what learning disabilities a student might have in aural, visual and mental areas, what skills the trainee must master in order to enter a certain training programme and what his skill ability is. These are recorded on a performance chart which records the student's needs, abilities and achievement in certain subject areas. The student is responsible for his own learning. Each trainee is given responsibility to put forth a good effort and achieve a reasonable rate of progress.

(B) Life Skills courses consist of sessions varying from fourteen to nineteen weeks, with the students spending one half day with Adult Basic Education courses, and the other half day with Life Skills courses. Life Skills teaches the adult student such skills as effective listening, effective speaking, the setting of realistic goals and how to conduct him or herself during a job interview.

The distinguishing characteristic of the Adult Vocational Training Centre is that it is a retraining centre. In fact the admission criteria are such that a person must have experience in the workforce to become a student.

Trainees must be selected by a Manpower counsellor. To be eligible for training, manpower clients must be:

- (a) One year past school leaving age in the province;
- (b) Out of school for at least one year;
- (c) Able to benefit from training in terms of increased employability or earning capacity.

This retraining orientation is the distinguishing feature of the programme. The alternative vocational training facilities are able to demand higher academic qualifications. Their

jouant plutôt le rôle de directeur de la formation, d'accoucheur du savoir, de tuteur, de personne ressource et d'évaluateur des progrès de l'étudiant.

Le programme est axé sur le succès. En effet, il vise à «produire des diplômés des CPFP qui non seulement auront atteint un minimum de compétence technique pour être admis à un cours professionnel, mais auront aussi développé au maximum les compétences et connaissances qui leur seront le plus utile dans leur formation et leur emploi ultérieurs.»

Dans l'élaboration de ce système, on a donné beaucoup d'importance au programme d'étude, à son cadre, ainsi qu'au matériel et aux aides à l'éducation utilisés. Le programme d'études dispensé à l'heure actuelle dans les CPFP comprend les matières suivantes: mathématiques; communication, (lecture, écriture, etc.), sciences, enseignées aux niveaux les plus avancés du programme seulement et cours préparatoires à la vie active qui montrent à l'étudiant adulte comment résoudre ses problèmes personnels de façon efficace et responsable. Les sciences, les mathématiques et l'anglais constituent ce qu'on nomme la formation de base des adultes (FBA) et c'est pourquoi le programme de cours préparatoires à la formation professionnelle est dit comprendre des cours de formation de base des adultes et des cours préparatoires à la vie active.

(A) Les cours de formation de base des adultes utilisent des tests de classement, des tests diagnostiques et des tests professionnels sur grille qui permettent de déceler les lacunes auditives, visuelles et mentales d'un étudiant, de préciser les aptitudes qu'il lui faudra maîtriser pour être admissible à tel ou tel programme de formation et d'évaluer ses connaissances professionnelles. Les résultats de ces tests sont enregistrés sur un diagramme de rendement où figurent également les besoins, aptitudes et réussites de l'étudiant en certaines matières. L'étudiant est seul responsable des résultats, c'est à lui de fournir l'effort nécessaire pour faire des progrès raisonnables.

(B) Les cours préparatoires à la vie active durent de 14 à 19 semaines; les étudiants y passent la moitié de leurs journées à suivre les cours de formation de base des adultes et durant l'autre moitié, les cours préparatoires à la vie active. Ces cours apprennent à l'adulte à écouter et à parler efficacement, à se fixer des objectifs réalistes et comment se comporter pendant une interview en vue d'un emploi.

Ce qui caractérise le Centre de formation professionnelle des adultes c'est d'être un centre de recyclage. Les critères de sélection exigent même qu'une personne ait déjà une certaine expérience du monde du travail pour être admise comme étudiant.

Les stagiaires doivent être choisis par un conseiller en main-d'œuvre. Pour être admissible à la formation, les clients de la main-d'œuvre doivent:

- a) avoir dépassé d'un an l'âge de la scolarité obligatoire dans leur provinces;
- b) avoir abandonné l'école depuis au moins un an;
- c) être en mesure de tirer profit de la formation du point de vue des possibilités accrues d'emploi ou de revenus.

Cet aspect «recyclage» du programme est une de ses caractéristiques. Les autres établissements de formation professionnelle peuvent exiger une meilleure préparation scolaire, car ils

assumption is that students will enter directly from high school and indeed "mature students" are something of an exception.

The business community have a somewhat jaundiced view of the effectiveness of the programme. In part this reflects their desire to get an overqualified worker so that the cost of further training is reduced. The other aspect of the employers' distrust is part of their negative assessment of the Canada Employment Centre's (CEC) effectiveness as a referral agency. There seems to be suspicion of the motives of a worker "sent" by manpower compared to those who conduct an independent job search. This also includes a bias against graduates of CEC administered programmes.

Adult Vocational Training is designed for the mature individual and allows him to select a vocation most suitable to his aptitude. However, in terms of standards, it is seen as somewhat lacking by the committee. Programmes are judged as being too shallow, not recognizing community needs and somewhat inflexible. It was felt that graduates of Regional Vocational Schools, with higher education standards, were better fitted to enter apprenticeship schemes. Members of the committee seldom use the Adult Vocational programmes as a source of supply for tradesmen and believe that these programmes are being used as an alternative to Unemployment Insurance.⁸

In part then the Adult Vocational Training Centre must have an educational as well as a manpower function. This is imperative so that it can meet a social need—the need to give people who leave school early a second chance. All policies regarding labour power have a social aspect because the people affected—workers—make their living from selling their ability to work. Increasing the skills a person has may enable them to improve their chances of supporting themselves.

The report of the Task Force on Education Leave and Productivity noted that "adult illiteracy in Canada is a serious social and economic problem which is being largely ignored". Indeed they concluded that for the school system few attempts had been made to address the problems of the under educated adult. This seems likely to continue because "on any scale of national or provincial priorities the adult illiteracy does not even appear on the list."

In this environment "the major provider of opportunities for adult basic education is the federal Department of Employment and Immigration". Therefore it is extremely unfortunate that the Department has "shifted its emphasis away from the under educated to those who may more readily and quickly benefit from training."

This means it is important to examine some of the material which will let us assess the need for Basic Training for Skill Development. We present two sorts of evidence—the tests of students who have entered the Adult Vocational Training Centre and material drawn from the 1976 Census on educational attainment of individuals in the Cape Breton region.

supposent que les étudiants leur viendront directement du secondaire. Et pourtant «les étudiants mûrs» sont l'exception.

Le milieu des affaires a une opinion assez partielle de l'efficacité de ce programme. Cela trahit en partie son désir d'obtenir une main-d'œuvre surqualifiée pour n'avoir pas à envisager les coûts d'une formation ultérieure. Le manque de confiance des employeurs transparait aussi dans l'évaluation négative qu'ils font de l'efficacité du Centre d'emploi du Canada (CEC) comme organisme de présentation aux employeurs. On semble mettre en doute les motifs d'un travailleur «envoyé» par la main-d'œuvre, par comparaison à celui qui cherche seul un emploi. C'est donc qu'on a un parti pris contre les diplômés des programmes administrés par le CEC.

La formation professionnelle des adultes est destinée à des gens mûrs à qui elle permet de choisir une profession adaptée à leurs aptitudes. Mais du point de vue du niveau de formation, le Comité estime qu'elle comporte des lacunes. Il trouve, en effet, que les programmes sont trop superficiels, ne tiennent pas compte des besoins de la collectivité et sont assez peu flexibles. On croit que les diplômés d'écoles professionnelles régionales, où le niveau est plus élevé, sont mieux préparés pour des programmes d'apprentissage. Les membres du Comité cherchent rarement des travailleurs spécialisés parmi les diplômés des programmes de formation des adultes et pensent que ces programmes sont utilisés comme solution de rechange à l'assurance-chômage.⁸

Le Centre de formation professionnelle des adultes doit donc être à la fois un centre éducatif et de main-d'œuvre. Et il est impérieux qu'il remplisse cette double fonction pour répondre à un besoin social, le besoin de donner une seconde chance à ceux qui ont quitté trop vite l'école. Toutes les politiques touchant à la main-d'œuvre ont une dimension sociale parce que les personnes en cause, les travailleurs, gagnent leur vie en vendant leur aptitude au travail. Si on développe les capacités d'un travailleur, on augmente ses chances de pouvoir se prendre en main.

Le rapport du Groupe de travail sur les congés d'étude et la productivité a signalé «la gravité sociale et économique, largement ignorée, du problème de l'analphabétisme des adultes au Canada». Les auteurs ont conclu que le système d'enseignement avait fait peu d'efforts pour sortir l'adulte insuffisamment instruit de ses problèmes. Et cette situation risque de se maintenir parce que «le problème de l'analphabétisme chez les adultes ne figure nulle part sur les listes de priorités nationales ou provinciales.»

Dans les circonstances, «le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration est l'organisme qui offre le plus de chances aux adultes en quête d'une instruction de base». Il est, par conséquent, extrêmement malheureux que ce ministère «se soit détourné des adultes insuffisamment instruits pour mettre l'accent sur ceux qui peuvent profiter davantage et plus rapidement d'une formation.»

Cela signifie qu'il importe d'examiner les données à partir desquelles nous pourrions évaluer la nécessité de cours préparatoires à la formation professionnelle. Nous présentons deux types de données: des tests d'étudiants qui ont été admis au Centre de formation professionnelle des adultes et des statistiques

THE EVIDENCE

These figures present the average tested level of entering students to the Adult Vocational Training Centre. Even on the basis of the averages we can see that upgrading is necessary to give students sufficient skills to qualify for the posted entrance requirements of the trades training courses.

However we must remember that these are averages and as the more self-deprecating economists admit a person with their head in the refrigerator and feet in a furnace is comfortable on the average. Thus it is important to remember that an average could disguise extreme variations or in the case of our average of comfort extreme discomfort. The averages we display could be the product of a mixing of severely handicapped and exceptionally talented people.

That is not what happens. Almost all the students were tested somewhere between grade four and grade ten. This means however that it would be difficult to implement limitations on the application of the BTSD component, by emphasizing the primary purpose of BTSD, which is to prepare people for skill training. This will require more care in the selection of clients, better planning of training and careers, and a closer linkage pedagogically and administratively between BTSD and skill training.⁸

	Reading	Arithmetic	Language	Total
May 7, 1979	7.42	7.07	7.53	7.22
April 9, 1979	6.78	6.49	6.54	6.64
April 23, 1979	7.52	7.03	6.18	6.90
Mar. 17, 1979	6.68	6.61	5.92	6.41
Feb. 26, 1979	6.37	6.73	5.76	6.32
Feb. 12, 1979	6.68	6.64	6.28	6.52
Jan. 29, 1979	5.71	6.07	5.58	5.93
Jan. 2, 1979	8.1	7.40	7.40	7.57
Jan. 15, 1979	7.79	6.78	7.51	7.61
Dec. 4, 1978	7.90	7.50	7.07	7.47
Oct. 23, 1978	7.15	6.64	6.51	6.75
Oct. 10, 1978	6.08	6.66	6.35	6.44
Sept. 25, 1978	6.72	7.57	6.22	6.50
Sept. 11, 1978	6.96	6.74	6.65	6.84
July 31, 1978	6.80	8.12	8.16	6.61
July 24, 1978	6.40	6.61	6.49	6.52
July 4, 1978	6.72	6.38	6.16	6.34
July 19, 1978	7.69	6.73	6.97	7.24
June 5, 1978	7.77	7.13	7.78	7.28

Current discussions of the method of implementing these limitations would indicate that the Basic Training would be integrated with the Skill Development programmes. This is of course impossible. If all students do not have the minimum qualifications for a skill programme then the progress of the whole group is tied to that of the slowest member. This is

ques tirées du recensement de 1976 sur les réussites scolaires de personnes de la région du Cap Breton.

LES FAITS

Ces chiffres représentent le niveau moyen reconnu des étudiants qui entrent au Centre de formation professionnelle des adultes. Même sur la base des moyennes, nous pouvons voir que le rattrapage scolaire est nécessaire pour donner aux étudiants des connaissances suffisantes pour satisfaire aux conditions affichées d'admissibilité aux cours de formation professionnelle.

Nous devons toutefois nous souvenir qu'il s'agit là de moyennes et, comme l'admettent les économistes les plus modestes, on peut dire que celui qui a la tête dans un réfrigérateur et les pieds dans un four se trouve à l'aise, en moyenne. Il importe donc de retenir qu'une moyenne peut cacher des variations extrêmes ou, dans le cas de notre moyenne de confort, un inconfort extrême. Les moyennes que nous présentons pourraient provenir d'un mélange de gens sérieusement handicapés et de gens exceptionnellement doués.

Mais il n'en est rien. Presque tous les étudiants ont été testés entre la quatrième et la dixième année. Cela signifie toutefois qu'il serait difficile de limiter l'application des éléments du cours préparatoire à la formation professionnelle, en insistant sur l'objectif principal du CPFP, qui est de préparer à la formation professionnelle. Il faudra pour cela soigner davantage la sélection des clients, mieux planifier la formation et les carrières et resserrer les liens pédagogiques et administratifs entre le CPFP et la formation professionnelle.⁹

	Lecture	Arithmétique	Langues	Total
Mai 7, 1979	7.42	7.07	7.53	7.22
Avril 9, 1979	6.78	6.49	6.54	6.64
Avril 23, 1979	7.52	7.03	6.18	6.90
Mars 17, 1979	6.68	6.61	5.92	6.41
Fév. 26, 1979	6.37	6.73	5.76	6.32
Fév. 12, 1979	6.68	6.64	6.28	6.52
Janv. 29, 1979	5.71	6.07	5.58	5.93
Janv. 2, 1979	8.1	7.40	7.40	7.57
Janv. 15, 1979	7.79	6.78	7.51	7.61
Déc. 4, 1978	7.90	7.50	7.07	7.47
Oct. 23, 1978	7.15	6.64	6.51	6.75
Oct. 10, 1978	6.08	6.66	6.35	6.44
Sept. 25, 1978	6.72	7.57	6.22	6.50
Sept. 11, 1978	6.96	6.74	6.65	6.84
Juill. 31, 1978	6.80	8.12	8.16	6.61
Juill. 24, 1978	6.40	6.61	6.49	6.52
Juill. 4, 1978	6.72	6.38	6.16	6.34
Juill. 19, 1978	7.69	6.73	6.97	7.24
Juin 5, 1978	7.77	7.13	7.78	7.28

Si on en croit les discussions en cours sur la méthode d'imposition de ces limites, la formation de base serait intégrée aux programmes de perfectionnement professionnel. Bien entendu, cela est impossible. Si tous les étudiants ne possèdent pas les connaissances minimales requises pour un programme professionnel, le plus lent règle la marche du groupe. Nous

clearly an inefficient use of resources and an obstacle to using time in the course to effectively achieve the goal of conveying the skills sought by the students.

The instructors themselves have many comments on how these processes of upgrading and skill development can be better integrated to the benefit of the student. They identify as the salient deficiency the need for two referrals. The system presently operates so that a student is referred for training by a manpower counsellor. Normally the student is referred for the upgrading if they lack the formal qualifications for a skill course. Upon completions of the upgrading course the student leaves the system and must reapply for entry to the skill course.

The instructors note that an internal promotion system in which students were offered positions in upcoming training programmes would be administratively simpler and also be the most effective in its impact on the student.

It would ensure the student's rapid progress through the total package of skill training—which is after all the student's goal.

From the educators point of view the most serious problem of the Adult Vocational Training Programme is the "disarticulation" that results from the intervention of the Canada Employment and Immigration Commission. An educators point of view would see the process go continuously through the steps from orientation to testing to upgrading to skill development.

The crucial nexus for measuring the success of BTSD is the progress from upgrading to skill development. This is the point where the students progress is interrupted by the unnecessary (from the educators point of view) intervention of a manpower administrator. This intervention is also important in another sense since it puts control of the choice of skill programme effectively in the hands of the manpower administrator rather than the student. The reports of bureaucratic abuse, arbitrariness, and neglect indicate that this is a crucial failing of the system.

The possible solutions to this problem are:

- (1) treat the programme as an integrated whole and leave decisions on the students progress to the educators and the student.
- (2) develop a regular consultation between manpower administrators and educators.

In either event the emphasis should be on facilitating the student/worker in the acquisition of the skills which they seek and making the programmes as continuous as possible.

The point at which a choice of skill is made however must be following some orientation and upgrading. The reports from several sources indicate that the individuals choice of career is all too often based on imperfect knowledge or a myth. Thus

avons là, manifestement, une utilisation inefficace des ressources et un obstacle, qui empêche d'utiliser la durée du cours pour communiquer aux étudiants les connaissances qu'ils recherchent.

Les instructeurs eux-mêmes ont beaucoup d'observations à formuler sur la façon dont ces méthodes de rattrapage scolaire et d'amélioration des connaissances peuvent être mieux intégrées, dans l'intérêt de l'étudiant. Ils identifient comme lacune principale la nécessité de deux présentations à un employeur. De la façon dont le système fonctionne actuellement, un étudiant est recommandé pour la formation par un conseiller en main-d'œuvre. Normalement, les étudiants sont envoyés au cours de rattrapage scolaire, s'ils ne possèdent pas les connaissances prescrites pour suivre un programme de formation professionnelle. Lorsqu'il a terminé le cours de rattrapage scolaire, l'étudiant doit faire une nouvelle demande d'admission au cours de formation professionnelle.

Les instructeurs notent qu'un système de promotion interne dans lequel on offrirait aux étudiants des postes dans les prochains programmes de formation serait plus simple, du point de vue administratif et plus efficace aussi pour les étudiants.

Un tel système assurerait le progrès rapide de l'étudiant, grâce à la totalité de la formation professionnelle, ce qui constitue, après tout, l'objectif de l'étudiant.

Du point de vue des éducateurs, le problème le plus sérieux du programme de formation professionnelle des adultes est le «bouleversement» qui résulte de l'intervention de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada. Du point de vue des éducateurs, le processus se déroulerait depuis l'orientation, les tests et le rattrapage, jusqu'au développement des qualifications professionnelles.

Le point crucial pour la mesure du succès du CPFP se trouve dans les progrès réalisés depuis le rattrapage jusqu'à l'amélioration des qualifications professionnelles. C'est à ce point que les progrès de l'étudiant est arrêté par l'intervention inutile (du point de vue des éducateurs) de l'administrateur de la main-d'œuvre. Cette intervention est également importante à un autre point de vue, puisqu'elle place effectivement le choix du programme de formation dans les mains de l'administrateur de la main-d'œuvre plutôt que dans celles de l'étudiant. Les rapports sur les abus bureaucratiques, l'arbitraire et la négligence, indiquent qu'il s'agit là d'une importante lacune du système.

Les solutions possibles à ce problèmes sont les suivantes:

- (1) traiter le programme comme un tout intégré et laisser les décisions sur les progrès des étudiants aux éducateurs et à l'étudiant.
- (2) prévoir une consultation régulière entre les administrateurs de la main-d'œuvre et les éducateurs.

Dans les deux cas on doit viser à faciliter aux étudiants et aux travailleurs l'acquisition des connaissances qu'ils recherchent, tout en assurant des programmes aussi continus que possible.

Un certain rattrapage scolaire et une certaine orientation doivent toutefois être effectués avant le choix d'une formation professionnelle. Les rapports en provenance de plusieurs sources indiquent que les choix individuels d'une carrière sont trop

improving the perception of the possibilities is a measure of success.

As one BJRT instructor reported: "if what was learned was not to do that particular thing, then that lesson was a success. The students found this to be true for their On-The-Job Training week—all except one discovered that the job they had chosen was not the job they wanted to do in the future. In fact, change of ideas, attitude, belief became a fairly significant indication of success."¹⁰

Proposals to have instructors handle upgrading and skill development simultaneously are plainly not well founded. It does not fit within the framework of adult vocational training as an education programme, and is an inefficient way of organizing a manpower programme.

In addition the concurrent generic approach will introduce new selection criteria and the scope of the entire retraining effort will become more narrow. The BTSD programme ensures broad access to adult vocational training; eliminating this approach will cause the programme to lose its effectiveness.

THE LABOUR FORCE

How can we respond to criticisms that

Over one-third of BTSD trainees are now less than twenty years of age. Moreover, a significant proportion of these persons in some provinces have already completed Grade 10 at school and are taking Grade 11 or 12 BTSD, sometimes as a means of preparing for post-secondary education programs in colleges or even universities. Admireable as such ambitions may be, they do not accord with the primary aims of Manpower Training, to recycle workers for the labour force rather than to substitute for the provincial education system.¹¹

The current system for recruiting students relies on placement by the Canada Manpower Centre. Thus biases in the pattern of use of manpower centres will be reflected in distribution of referrals.

The instructors and staff of the Adult Vocational Training Centre also commented on the age distribution of the students. As educators they have problems adapting material designed for mature adults for use with younger students. Their feeling was that this was the result of limitations imposed by the manpower administrators, in particular they pointed to the lack of publicity given to courses.

The lack of advertising is an important restriction since the initiative for proposing training comes from the job seeker. Indeed there are reports that even persons who seek training

souvent basés sur des connaissances imparfaites ou sur un mythe. L'amélioration de la perception des possibilités est donc une mesure de succès.

Comme l'a déclaré un instructeur à la formation préparatoire à l'emploi: «si ce qui a été appris est de ne pas faire une chose donnée, la leçon a été un succès. Les étudiants se sont aperçus que cela était vrai de leur semaine de formation en cours d'emploi—à une exception près, ils ont découvert que l'emploi qu'ils avaient choisi n'était pas celui qu'ils voulaient occuper ultérieurement. En fait, les changements d'idées, d'attitudes, de croyances sont devenus un indice assez significatif de succès».¹⁰

Les propositions visant à confier simultanément aux instructeurs le rattrapage et l'amélioration des connaissances professionnelles ne sont manifestement pas très bien fondées. En temps que programme éducatif, elles ne s'adaptent pas au cadre de formation professionnelle des adultes et constituent un moyen inefficace d'organiser un programme de main-d'œuvre.

En outre, le programme de rattrapage parallèle introduira de nouveaux critères de sélection et la portée de tous les efforts de rattrapage se rétrécira. Le programme du CPFF assure un large accès à la formation professionnelle des adultes. Si on supprimait cette approche le programme perdrait de son efficacité.

POPULATION ACTIVE

Comment pouvons-nous répondre aux critiques selon lesquelles

Plus d'un tiers des stagiaires du cours préparatoire à la formation professionnelle sont actuellement âgés de moins de vingt ans. En outre, dans certaines provinces, beaucoup de ces personnes ont déjà terminé la dixième année scolaire et sont en onzième ou douzième année au cours préparatoire à la formation professionnelle, parfois en vue de se préparer pour suivre les programmes d'éducation post-secondaires dans les collèges ou même les universités. Pour autant que ces ambitions soient louables, elles ne sont pas conformes aux principaux objectifs du Centre de formation de la main-d'œuvre qui sont de recycler les travailleurs pour qu'ils entrent dans la population active plutôt que de remplacer le système d'instruction scolaire provincial.¹¹

Le recrutement des étudiants s'effectue actuellement par l'entremise des Centres de main-d'œuvre du Canada. Ainsi, la partialité qui existe dans la structure d'utilisation des centres de main-d'œuvre sera reflétée dans la présentation des candidats aux employeurs.

Les instructions et le personnel du Centre de formation professionnelle des adultes ont également formulé des observations sur la répartition des étudiants selon l'âge. En leur qualité d'éducateurs, ils éprouvent de la difficulté à adapter à des jeunes étudiants les matériaux conçus pour des adultes. Ils attribuent cette situation aux limites imposées par les administrateurs de la main-d'œuvre, soulignant, par ailleurs, le manque de publicité dont les cours font l'objet.

Le manque de publicité est un obstacle majeur puisque l'initiative visant à proposer la formation provient du chercheur d'emplois. En fait, certains rapports indiquent que même

have difficulty getting placed on the courses. Many workers come to the school itself to apply so it is apparent that manpower has failed to fully exploit the potential of the programme.

There are others who use an historical argument which runs—"the vocational retraining programme was set up for the miners when the coal industry was being shut down; surely they have all been placed." Some other variants of this rationale have been heard including—"a retraining school is by definition working itself out of a job, they must have retrained everybody by now."

This sort of statement greatly underestimates the need for education. Scrutinizing the available facts on the educational attainment of the population reveals a rather alarming picture. It seems we consistently overestimate the success the public education system is having in preparing people to participate in the labour force.

A recent issue of the *Adult Educator* considered the problem of increasing illiteracy and cited disagreements about how many people are illiterate.

"The latest Statistics Canada survey of this decade showed that of the Nova Scotia population 15 years of age and over (604,835) approximately 5 per cent (23,790) had less than five years schooling.

The same year, 1976, World Literacy of Canada said 7 per cent of the population was illiterate.

Last October 23, 1979, a Canadian Labour Department study stated that Canada has 5 million illiterates, which means that approximately 30 per cent of those out of school lacked the three R's or vocational training."

The following tables present the census data on education credentials of the Cape Breton labour force. We are fortunate that information is available for the various age groups. The process of justifying retraining facilities and upgrading programmes requires evidence on the 25-44 and 45-54 age groups. These are the heart of the labour force and in national figures employment in these age groups is 95 per cent for males and 60 per cent for females. In regions where the economy is operating close to capacity these proportions are even higher as the statistics for Alberta indicate. Sydney Mines, North Sydney, Dominion (i.e. Sydney, Big Pond, Glace Bay, Grand Narrows, New Waterford.)

	15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F
Canada	70.2	60.9	96.3	61.7	93.5	53.2
Alberta	78.9	63.8	98.1	65.2	97.4	60.0

les personnes qui désirent recevoir une formation éprouvent de la difficulté à être admises aux cours. De nombreux travailleurs s'adressent directement à l'école pour s'inscrire, ce qui prouve que le Centre de main-d'œuvre n'a pas su exploiter pleinement les possibilités du programme.

Il y en a d'autres qui ont recours à l'argument historique selon lequel «le programme de recyclage professionnel a été établi à l'intention des mineurs lorsque l'industrie du charbon a fermé ses portes; qu'ils ont tous été casés, assurément». Parmi d'autres variantes de ce raisonnement, il y a celle qui dit que «par définition, une école de recyclage se condamne elle-même à disparaître, étant donné qu'elle a, à peu près, recyclé tout le monde».

Ce genre de déclaration sous-estime largement le besoin d'instruction. L'examen minutieux des faits disponibles entourant le niveau d'instruction de la population révèle une situation plutôt alarmante. Il semble que nous surestimons toujours le succès du système d'instruction publique qui prépare les gens à faire partie de la population active.

Un récent numéro de la revue *Adult Educator* soulignait la difficulté que l'on éprouve lorsqu'il s'agit de mesurer l'analphabétisme et citait les contradictions en ce qui concerne le nombre d'illettrés.

La dernière enquête de Statistique Canada pour la présente décennie a montré que pour la population de Nouvelle-Écosse âgée de 15 ans et plus, soit 604,835 personnes, environ 5 p. 100, soit 23,790 avaient moins de cinq ans de scolarité.

La même année, en 1976, la revue *World Literacy of Canada* affirmait que 7 p. 100 de la population était illettrée.

Le 23 octobre 1979, une étude du ministère fédéral du Travail a révélé qu'il y avait au Canada 5 millions d'illettrés, ce qui signifie qu'environ 30 p. 100 des personnes ne fréquentant plus les écoles ne savaient ni lire ni écrire ni compter ou ne possédaient aucune formation professionnelle.¹²

Les tableaux suivants présentent les données de recensement sur le niveau d'instruction de la population active de Cap Breton. Nous avons la chance que ces renseignements soient disponibles pour les divers groupes d'âge. Le processus de justification des installations de recyclage et des programmes de rattrapage scolaire exige que l'on possède les preuves pour les groupes d'âge de 25 à 44 ans et de 45 à 54 ans. Ils constituent l'essentiel de la population active et, dans ces groupes d'âge, les chiffres nationaux de l'emploi sont de 95 p. 100 pour les hommes et de 60 p. 100 pour les femmes. Dans les régions où l'économie fonctionne presque à capacité normale, ces proportions sont même plus élevées, comme l'indiquent les statistiques pour l'Alberta. Sydney Mines, North Sydney, Dominion (c'est-à-dire, Sydney, Big Pond, Glace Bay, Grand Narrows, New Waterford.)

	15 - 24 ans		25 - 44 ans		45 - 54 ans	
	H	F	H	F	H	F
Canada	70.2	60.9	96.3	61.7	93.5	53.2
Alberta	78.9	63.8	98.1	65.2	97.4	60.0

In the Sydney Region the 1976 census counted approximately 90,000 persons over the age of fifteen. Twenty-five thousand (25,000) of these people reported that they had completed fewer than nine years of school. These represent 27.5 per cent of the labour force.

The number of persons between the ages of 25 and 44 is approximately 27,500. Of these 6,000 reported they had less than a grade nine education. This is 21.3 per cent of those in the group.

The 45-54 group includes 12,750 people of labour force age in the Sydney region. A full third of these (4300) have less than a grade nine education.

The labour force includes those who are over age fifteen and either have a job or are counted as unemployed. The fact that one is of labour force age does not put you in the labour force and the figures cited above indicate that it is normal to expect a portion of the potential workers in each age group not to be in the labour force.

The figures for Alberta allow us to estimate what this proportion of non participants would be in a "full employment" situation. There are of course many reasons why people would not be in the labour force—those attending school account for much of the 15-24 age group, the disabled are outside the labour force, as are those who are unemployed and not seeking work. This latter group is largely comprised of those who are "discouraged workers," those who have given up looking after repeated failures to find jobs.

Those who work only at homes as full time parents or housekeepers are also not considered to be in the labour force. This explains much of the difference between participation rates for men and women. However the comparison of the national figures with Alberta indicates that part of this "housekeeper effect" depends on the economic environment.

Nonetheless there is evidence that the potential exists for 98 per cent of men and 65 per cent of women in the 25-44 age group to be in the labour force either as employed or unemployed workers.

In the national figures 78 per cent of males and 48 per cent of females participate in the labour force. In the Sydney area the figures are 67.8 per cent for men and 33.2 per cent for women. The outstanding 10 and 15 per cent are disguised unemployed.

In the prime age groups the Sydney area participation rates are

	M	F		H	F
23-44	85.4	34.9	25-44 ans	85.4	34.9
45-54	80.1	11.5	45-54 ans	80.1	11.5

One cannot help but be struck by the fact that the participation rates for women are thirty points lower than Alberta. Compared to the national average the Sydney women are 27

Dans la région de Sydney, le recensement de 1976 a dénombré environ 90,000 personnes âgées de plus de 15 ans. Vingt-cinq mille (25,000) d'entre elles ont indiqué qu'elles possédaient moins de neuf ans de scolarité. Elles représentent 27.5 p. 100 de la population active.

Le nombre de personnes âgées de 25 à 44 ans est d'environ 27,500. De ce nombre, 6,000 ont indiqué qu'elles avaient moins de neuf ans de scolarité. Cela correspond à 21.3 p. 100 des personnes du groupe.

Le groupe de 45-54 ans compte 12 750 personnes appartenant au monde de la population active dans la région de Sydney. Parmi elles, un tiers (4 300) possède moins de neuf ans de scolarité.

La population active comprend les personnes âgées de plus de quinze ans et qui occupent un emploi ou sont enregistrées au chômage. Le fait qu'une personne possède l'âge de la population active ne la place pas dans cette dernière et les chiffres susmentionnés indiquent qu'il est normal de s'attendre à ce qu'une portion des travailleurs potentiels de chaque groupe d'âge ne fasse pas partie de la population active.

Les chiffres pour l'Alberta nous permettent d'estimer que cette proportion de non participants se trouverait être dans une situation de «plein emploi». Il y a, bien entendu, de nombreuses raisons pour lesquelles des personnes ne font pas partie de la population active—celles qui fréquentent l'école comptent pour une bonne part dans le groupe de 15 à 24 ans, les invalides sont en dehors de la population active, de même que ceux qui sont en chômage et ne cherchent pas de travail. Ce dernier groupe est largement composé de ceux qui sont des «travailleurs découragés» qui, après plusieurs échecs, ont renoncé à chercher du travail.

Ceux qui travaillent uniquement à la maison, comme les parents ou les ménagères, ne sont pas considérés comme appartenant à la population active. Cela explique une grande partie de la différence entre les taux de participation des hommes et des femmes. Toutefois, la comparaison des chiffres nationaux avec ceux de l'Alberta indique qu'une partie des répercussions de ces occupations à domicile dépendent de l'environnement économique.

On est autorisé à croire, néanmoins, que 98 p. 100 des hommes et 65 p. 100 des femmes du groupe âgé de 25 à 44 ans pourraient faire partie de la population active, soit comme employés, soit comme chômeurs.

Dans les chiffres nationaux, 78 p. 100 des hommes et 48 p. 100 des femmes font partie de la population active. Dans la région de Sydney, les chiffres sont de 67.8 p. 100 pour les hommes et de 33.2 p. 100 pour les femmes. Les autres 10 p. 100 et 15 p. 100 sont en chômage déguisé.

Dans les groupes d'âges principaux, les taux de participation dans la région de Sydney sont les suivants:

On ne peut qu'être étonné du fait que les taux de participation des femmes soient 30 points inférieurs par rapport à l'Alberta. Comparativement à la moyenne nationale, les

points lower for the 25-44 group and 22 points lower in the 45-54 group.

The men also are affected by a substantial margin of disguised unemployment. They find themselves 13 points behind Alberta and 11 below the national average in the 25-44 group. In the older group (45-54) the situation is even worse; the gap is 13.5 against the national average and 17 below the Alberta level.

To some extent we must expect that lack of education is an obstacle which prevents workers from getting jobs and competing in the labour market. We can look at the participation rates for those who have not completed grade nine.

	M	F
25-44	76.3	26.3
45-54	70.5	22.3

It is fortunate that these are only statistics. The burden of misery that is represented by the fact that fully 20 per cent of a male population are not members of the labour force is indescribable. This is after all a population of workers who rely on the sale of their skills in order to support themselves and quite possibly their families.

The stark truth is that the lack of education means that these men and women are a full ten per cent less likely to be competing for jobs than the average for the population. Surely giving them an equal opportunity to compete justifies the continued existence of a training programme such as Basic Training for Skill Development.

Can these people be reached and how many would benefit from a stronger educational background. Remember we are talking about (1) 6,000 people between the ages of 25 and 44 (2) 4,300 people between the ages of 45 and 54. Of these

(a) *men* who are not in the labour force amount to 755 in the 25 to 44 group and 690 in the 45 to 54 group.

(b) women who are not in the labour force are 2,055 from age 25 to 44 and 1,588 between the ages of 45 and 54.

The persons in this age and education class who are in the labour force should also be considered carefully. Are they the victims of short term or seasonal work situations? Could they benefit from additional skills?

Objectively these people need training. What other institution besides AVTC will provide it? What other programme besides BTSD meets this need.

All of the above is very modest in scope (1) The analysis of figures was limited to the Sydney area (2) The census report was a self report of education completed. Systematic testing

femmes de Sydney sont 27 points en dessous, pour le groupe d'âge de 25 à 44 ans et 22 points en dessous pour le groupe d'âge de 45 à 54 ans.

Les hommes sont également touchés par un chômage déguisé assez important. Ainsi, ils sont 13 points derrière l'Alberta et 11 en dessous de la moyenne nationale pour le groupe d'âge allant de 25 à 34 ans. Pour le groupe d'âge de 45 à 54 ans, la situation s'aggrave; l'écart est de 13.5 par comparaison à la moyenne nationale et 17 points en dessous du niveau de l'Alberta.

Dans une certaine mesure, il faut prévoir que les lacunes dans l'éducation constituent un obstacle qui empêche les travailleurs de trouver un emploi et d'être compétitifs sur le marché du travail. Ainsi, pour ceux qui n'ont pas terminé leur neuvième année, les taux de participation se présentent de la façon suivante:

	H	F
25-44	76.3	26.3
45-54	70.5	22.3

Fort heureusement, il ne s'agit que de statistiques. En effet, 20 p. 100 de la main-d'œuvre masculine au chômage, cela représente une indescriptible misère sociale. Après tout, il s'agit de travailleurs qui doivent vendre leurs compétences pour gagner leur vie et nourrir leur famille.

La vérité toute nue, c'est que, pour ces personnes, ces lacunes d'éducation se traduisent par une diminution de 10 p. 100 de leurs chances de trouver du travail par rapport à la moyenne de la population. Il va sans dire que leur donner une chance égale sur le marché du travail justifie l'existence d'un programme de formation comme le programme de formation de base (PFB).

Est-il possible de rejoindre ces personnes? Combien d'entre elles profiteraient d'une meilleure formation. Il faut se souvenir que nous parlons d'environ 6,000 personnes âgées de 25 à 44 ans, et de 4,300 personnes dont l'âge se situe entre 45 et 54 ans. Pour ces personnes

(a) le chiffre relatif aux hommes ne faisant pas partie de la main-d'œuvre est de 755 pour le groupe d'âge de 25 à 44 ans et de 690 pour le groupe d'âge de 45 à 54 ans,

(b) en ce qui concerne les femmes ne faisant pas partie de la population active, il y en a 2,055 pour le groupe d'âge de 25 à 44 ans et 1,588 entre 45 et 54 ans d'âge.

Les personnes de ce groupe d'âge qui font partie de la population active et dont la formation est équivalente doivent également faire l'objet d'une étude attentive. Sont-elles les victimes du travail à court terme ou saisonnier? Retireraient-elles certains avantages si elles étaient mieux qualifiées?

D'un point de vue objectif, elles ont besoin de formation. Quelles autres institutions si ce n'est les centres de formation professionnelle des adultes peuvent s'occuper d'elles? Quels sont les autres programmes, mis à part le PFB de Glace Bay, qui leur permettraient d'acquérir ces aptitudes?

Mais la portée de tout cela est bien modeste. (1) L'analyse des données a été limitée à la région de Sydney (2). Le rapport de recensement ne contient que les données fournies par les

would undoubtedly reveal that the numbers involved are much larger. The parts of the province outside of the Sydney-Glace Bay industrial belt could also be studied. No doubt there is a tendency for the least skilled in these areas not to migrate to Sydney. So there are possibly substantial reserves of persons who could through training also be brought into the work force.

At this point the one available study which attempted to evaluate the effectiveness of the BTSD and Skill Development Programmes is an important indicator of the likely impact these programmes would have. We shall cite them at length and add emphasis.

Evaluation

As with any government program having a variety of social and economic effects, evaluation of Manpower Training poses difficult problems. Nevertheless, our continuing evaluative efforts over several years have produced indicators of program effectiveness that are more firmly based than those for almost any comparable program.

The measures of effectiveness which we have been able to develop reflect the economic impact and the income redistribution effects of training. More difficult to measure, but equally important, are the human and social benefits, such as the effects of the increased spending power of persons working at their potential who before training were unemployed and underemployed.

Benefit Cost Analysis

One approach to assessing the cost-effectiveness of the program is to compare economic costs with economic benefits.

Economic costs include course purchase costs, producing foregone (as a result of the trainee's absence from the labour market), departmental overhead, trainee's out-of-pocket expenses and other expenses, such as commuting, travel and living-away-from-home allowances. Training allowances are not included as economic costs.

In assessing the economic benefits of the program we would ideally like to measure the direct impact of training on the worker's productivity. This is not possible in view of the great number of variables which would enter into play. To measure the economic impact of training we have used the increase in the trainee's annual income after training and projected it over his working years to retirement. We have then discounted this sum by 10 per cent to allow for the discrepancy between today's dollar and the value of the dollar in the future.

To compare benefits with cost of achieving them, we use a benefit-cost ratio, that is, a measure of the returns to the economy resulting from investment in training (e.g., a cost ratio of "three" means that for every dollar our economy invests in training it gains three dollars).

intéressés eux-mêmes sur leur formation. Des tests systématiques révéleraient sans aucun doute que le nombre de personnes est plus important. On pourrait également étudier d'autres parties de la province situées à l'extérieur de la ceinture industrielle Sydney-Glace Bay. Il va sans dire qu'il y a une tendance qui veut que les personnes moins qualifiées n'aillent pas vers Sydney. Il y a peut-être bien des personnes qui, s'ils recevaient une formation, pourraient trouver du travail.

A l'heure actuelle, la seule étude disponible qui permette d'évaluer l'efficacité des programmes de formation de base et de perfectionnement des aptitudes, est un indicateur important de l'effet que ces programmes pourraient avoir. Nous en citons de larges extraits en mettant l'accent sur les choses les plus importantes.

Évaluation

Comme c'est le cas pour n'importe quel programme gouvernemental ayant des effets socio-économiques divers, l'évaluation de la formation de la main-d'œuvre n'est pas chose aisée. Néanmoins, nos efforts dans ce sens au cours des années ont permis de dégager des indicateurs d'efficacité des programmes, mieux fondés que ceux ayant trait à d'autres programmes comparables.

Les différentes mesures que l'on a pu faire de l'efficacité traduisent l'impact économique et la redistribution des revenus de la formation. Plus difficile à mesurer, mais tout aussi importants, sont les avantages humains et sociaux; par exemple, l'incidence d'un plus grand pouvoir d'achat pour les travailleurs qui occupent un emploi à leur mesure, lesquels, avant de recevoir la formation voulue, étaient soit chômeurs, soit sous-employés.

Analyses-coûts-avantages

L'une des façons d'évaluer l'efficacité des coûts du programme consiste à comparer les *coûts* aux *avantages* économiques.

Les coûts économiques regroupent les frais d'achats, le manque à gagner au niveau de la production (car le stagiaire est retiré du marché du travail) les frais généraux des différents organismes, les frais divers de stagiaires ainsi que d'autres dépenses comme les déplacements, et les allocations versées au titre de l'éloignement. Les allocations de formation ne font pas partie des coûts économiques.

Pour évaluer les avantages économiques d'un programme, il faudrait être en mesure d'évaluer dans l'absolu l'impact direct de la formation sur la productivité du travailleur. Ce qui n'est pas possible vu le grand nombre de variables à prendre en considération. Pour mesurer l'impact économique de la formation nous avons pris l'augmentation du revenu annuel du stagiaire après sa période de formation et nous l'avons projetée sur le nombre d'années actives avant la retraite. Nous avons ensuite déduit de cette somme 10 p. 100 pour rendre compte de différence entre la valeur actuelle du dollar et sa valeur à venir.

Pour comparer les avantages aux coûts nécessaires pour les obtenir nous avons utilisé un coefficient coûts-avantages, c'est-à-dire, une évaluation chiffrée des rendements économiques résultant des investissements en formation (exemple, un coefficient de coûts de trois, veut dire que

The results for institutional training under CMTF have been strongly positive; in recent years the benefit-cost ratio has ranged between 3.6 and 7.8 dollars for every dollar spent. Noticeable increases in the benefit-cost ratio have occurred for Basic Training for Skill Development, which represents approximately one-third of institutional training purchases. Benefit-cost ratios for Occupational Skill Training have also increased, indicating that expenditures on institutional training are a sound investment; in fact, for each dollar of training cost we can expect to see a long-term benefit of several dollars. Comparative data on benefits and costs by year and type of institutional training are given in the attached table.

Income Distribution

Since reduction of income disparities is one of the objectives of institutional training, a measure of the program's effectiveness in achieving this objective has been developed. The approach we have chosen is to determine the net number of persons for whom the effect of training is to raise their permanent income above the poverty level as defined by the Economic Council of Canada. The definition of the poverty level takes into consideration the size of the household for which the individual has responsibility.

Again, the results are strongly positive. Among those completing courses in 1973, three-quarters of BTSD clients and two-fifths of skill trainees had pre-training incomes below the poverty level. Post-training follow-up indicates that of these clients, 40 per cent are raised above the poverty level after training.

The effectiveness of the program has been greatest for low income groups. The lower their level of pre-training disposable income, the greater their post-training income has been.

Other Measures

Economic benefits of the program to individual trainees can be shown in terms of changes in their earnings and employability. For example, average weekly wages for 1973 graduates from Skill courses were \$112 before training and \$133 (or 19 percent higher) after training. The comparable wage figures for BTSD trainees were \$95 and \$112, respectively. These wage gains are estimated after making due allowance for changes in general wage levels over the training period. It was also found that on average those taking Skill courses worked five more weeks per year and those taking BTSD courses nine more weeks per year and than if they had not taken these courses.

pour chaque dollar que l'économie décide d'investir dans la formation elle en retire trois).

Les résultats provenant de la formation professionnelle donnés par les administrations (CMTF) sont extrêmement positifs; au cours des dernières années le coefficient coûts-avantages a été de l'ordre de 3.6 et 7.8 dollars pour chaque dollar dépensé. Le coefficient coûts-avantages a augmenté de façon significative dans le cas du programme de formation de base (PFB), qui représente approximativement un tiers des investissements de formation faits par les administrations. Les coefficients coûts-avantages relatifs à la formation professionnelle sont en hausse, ce qui indique que les dépenses des administrations au titre de la formation constituent des investissements sains, en fait pour chaque dollar investi on peut s'attendre à long terme à en retirer des bénéfices de l'ordre de plusieurs dollars. Une comparaison des données relatives aux avantages et aux coûts par année et par type de formation professionnelle est donnée au tableau ci-joint.

Distribution du revenu

Vu que la réduction des disparités entre les revenus est l'un des objectifs poursuivis par l'Administration dans ses programmes de formation, une façon d'évaluer l'efficacité du programme dans ce domaine est de se pencher sur les résultats obtenus. La méthode que nous avons choisie consiste à déterminer le nombre exact de personnes pour lesquelles la formation a permis d'avoir un revenu permanent au-dessus du seuil de la pauvreté tel que défini par le Conseil économique du Canada. La définition du seuil de pauvreté prend en compte la grandeur du ménage dont l'individu en cause est responsable.

Ici encore, les résultats sont très positifs. Parmi ceux qui ont terminé les stages en 1973, ¾ des participants au programme de formation de base (PFB) et des stagiaires spécialistes touchaient avant la période de formation un revenu qui se situait au-dessous du seuil de la pauvreté. Les études postérieures au stage montrent que 40 p. 100 des stagiaires touchaient un salaire situé au-dessus de ce seuil.

L'efficacité du programme s'est surtout fait sentir au bas de l'échelle des revenus. Ainsi, plus le revenu du stagiaire avant sa période de formation était bas, plus le salaire qu'il touchait après était élevé.

Autres mesures

Les avantages économiques retirés du stage par chaque stagiaire se traduisent par une augmentation de leurs revenus et par de meilleures possibilités d'emploi. Par exemple, le salaire hebdomadaire moyen des stagiaires ayant participé aux cours de spécialisation en 1973 était de \$112 avant le stage et \$133 (soit 19 p. 100 de plus) après le stage. Les chiffres comparatifs pour des stagiaires ayant participé à un stage de PFB étaient respectivement de \$95 et de \$112. Il s'agit de gains salariaux estimatifs compte tenu de l'évolution du niveau général des salaires pendant la période de formation. On a également découvert qu'en moyenne les stagiaires ayant participé aux différents cours de spécialisation ont travaillé cinq semaines par an de plus; quant à ceux qui ont pris part au

Net increases in the average trainee's annual earnings for 1973 are estimated at \$1,400 for Skill trainees and \$1,600 for BTSD trainees. When accumulated over the average working life-time of trainees, the above increases amounted to \$9,100 for both Skill and BTSD trainees after the 10 per cent discount factor explained earlier.

In summary, the evaluation of institutional training indicates that the returns from training are considerably greater than the resources allocated to it.⁷

We are not aware of any study which indicates that the experience of these programmes has been any different in Nova Scotia or the Cape Breton region.

programme PFB, ils ont travaillé pendant l'année neuf semaines de plus que s'ils n'avaient pas suivi ces cours.

L'augmentation nette des revenus annuels de chaque stagiaire en 1973 était estimée à \$1,400 pour ceux qui avaient suivi les cours de spécialisation et à \$1,600 pour les stagiaires du PFB. Cette augmentation, accumulée sur la moyenne de carrière professionnelle des stagiaires, s'élevait au total à \$9,100 pour les stagiaires des deux programmes, compte tenu du facteur correctif de 10 p. 100 dont on a expliqué l'utilité avant.

En bref, l'évaluation des stages administratifs de formation montre que les avantages que procurent ces stages sont beaucoup plus importants que les ressources qui leur sont consacrées.⁷

A notre connaissance, il n'y a aucune étude qui montre que l'expérience menée grâce à ces programmes ait donné des résultats différents en Nouvelle-Écosse ou dans la région du Cap Breton.

BENEFIT-COST EVALUATION OF CMTP IN CANADA, 1970-1973

(Dollar Figures are Averages per Graduate)

Benefits and Costs by Training Type	1970	1971	1972	1973
B.T.S.D.				
1. Total Benefits (\$)	3,167	5,115	5,611	9,126
2. Total Economic Costs (\$)	891	1,086	1,321	1,474
3. Benefit-Cost Ratio	3.6	4.7	4.2	6.2
SKILL				
1. Total Benefits (\$)	5,734	6,541	6,794	9,131
2. Total Economic Costs (\$)	1,176	1,315	1,400	1,638
3. Benefit-Cost Ratio	4.9	5.0	4.9	5.6
LANGUAGE				
1. Total Benefits (\$)	6,817	8,312	9,900	1,431
2. Total Economic Costs (\$)	1,071	1,125	1,312	1,466
3. Benefit-Cost Ratio	6.4	7.4	7.5	7.8

NOTE: This analysis includes full-time institutional trainees who completed the course. (Approximately 80% of the total institutional trainee population).

Excluded are: part-time trainees, agricultural trainees, apprenticeship trainees and course discontinuations.

ÉVALUATION COÛTS—AVANTAGES, DU CMTP AU CANADA, 1970-1973

(Moyenne en dollars par stagiaire)

Coûts—avantages par type de stage	1970	1971	1972	1973
PFB				
1. Avantage global (\$)	3,167	5,115	5,611	9,126
2. Total des coûts (\$)	891	1,086	1,321	1,474
3. Coefficient coûts—avantages	3.6	4.7	4.2	6.2
SPÉCIALISATION				
1. Avantage global (\$)	5,734	6,541	6,794	9,131
2. Total des coûts (\$)	1,176	1,315	1,400	1,638
3. Coefficient coûts—avantages	4.9	5.0	4.9	5.6
LANGUE				
1. Avantage global (\$)	6,817	8,312	9,900	1,431
2. Total des coûts (\$)	1,071	1,125	1,312	1,466
3. Coefficient coûts—avantages	6.4	7.4	7.5	7.8

NOTE: Cette analyse prend en considération les stagiaires à plein temps des différentes administrations qui ont terminé le stage. (Approximativement 80% de l'ensemble des stagiaires).

N'ont pas été pris en considération les stagiaires à temps partiel, ceux du secteur agricole, les apprentis et les stagiaires faisant partie du programme de formation permanente.

15 Years and Over

All Levels

	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Sydney								
Total Population	11,110	12,030	1,250	3,030	3,280	3,340	1,560	1,860
Employed	6,460	3,720	2,235	1,280	2,575	1,465	1,290	745
Unemployed	950	655	565	400	285	195	45	40
Not in Labour Force	3,695	7,655	1,405	1,680	415	1,685	225	1,080

Less Than Grade Nine

	2,340	2,560	275	210	455	480	415	440
	1,035	340	65	35	290	95	315	110
	95	50	25	10	40	25	15	10
	1,210	2,165	185	165	125	360	85	320

15 ans et plus

Tous les niveaux

	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Sydney								
Population totale	11,110	12,030	1,250	3,030	3,280	3,340	1,560	1,860
Employés	6,460	3,720	2,235	1,280	2,575	1,465	1,290	745
Chômeurs	950	655	565	400	285	195	45	40
Ne font pas partie de la population active	3,695	7,655	1,405	1,680	415	1,685	225	1,080
N'ont pas fait la neuvième année								
	2,340	2,560	275	210	455	480	415	440
	1,035	340	65	35	290	95	315	110
	95	50	25	10	40	25	15	10
	1,210	2,165	185	165	125	360	85	320

15 Years and Over

All Levels

	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Big Pond Sydney								
Total Population	8,480	8,275	2,525	2,315	2,930	2,790	1,155	1,195
Employed	4,730	2,055	1,025	595	2,195	940	850	290
Unemployed	745	465	375	260	290	170	55	30
Not in Labour Force	1,005	5,755	1,125	1,465	445	1,685	250	880
Less Than Grade Nine								
	2,585	1,940	400	235	680	495	490	375
	1,080	200	100	15	425	80	300	55
	155	50	70	20	55	30	25	—
	1,345	1,690	230	200	200	390	165	320

15 ans et plus

Tous les niveaux

	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Big Pond Sydney								
Population totale	8,480	8,275	2,525	2,315	2,930	2,790	1,155	1,195
Employés	4,730	2,055	1,025	595	2,195	940	850	290
Chômeurs	745	465	375	260	290	170	55	30
Ne font pas partie de la population active	1,005	5,755	1,125	1,465	445	1,685	250	880
N'ont pas fait la neuvième année								
	2,585	1,940	400	235	680	495	490	375
	1,080	200	100	15	425	80	300	55
	155	50	70	20	55	30	25	—
	1,345	1,690	230	200	200	390	165	320

15 Years and Over

	All Levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Glace Bay								
Total Population	7,725	8,105	2,215	2,040	2,500	2,475	1,020	1,145
Employed	3,950	1,940	795	450	1,885	885	725	325
Unemployed	570	450	120	225	205	170	25	35
Not in Labour Force	3,205	5,115	1,105	1,365	420	1,420	270	780
Less Than Grade Nine								
	2,535	2,400	375	305	635	495	405	365
	935	190	110	30	415	70	225	50
	130	70	50	30	45	20	25	15
	1,475	2,140	210	255	170	405	155	305

15 ans et plus

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Glace Bay								
Population totale	7,725	8,105	2,215	2,040	2,500	2,475	1,020	1,145
Employés	3,950	1,940	795	450	1,885	885	725	325
Chômeurs	570	450	120	225	205	170	25	35
Ne font pas partie de la population active	3,205	5,115	1,105	1,365	420	1,420	270	780
N'ont pas fait la neuvième année								
	2,535	2,400	375	305	635	495	405	365
	935	190	110	30	415	70	225	50
	130	70	50	30	45	20	25	15
	1,475	2,140	210	255	170	405	155	305

15 Years and Over

	All Levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Grand Narrows								
Total Population	5,710	5,580	1,610	1,600	2,025	1,990	810	775
Employed	3,365	1,590	645	460	1,595	760	630	210
Unemployed	485	255	235	130	175	100	35	25
Not in Labour Force	1,855	3,740	725	1,010	245	1,130	145	540
Less Than Grade Nine								
	1,825	1,420	400	250	460	415	320	235
	875	190	145	40	320	90	215	35
	120	40	50	20	50	15	10	10
	825	1,190	205	195	80	315	95	195

15 ans et plus

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Grand Narrows								
Population totale	5,710	5,580	1,610	1,600	2,025	1,990	810	775
Employés	3,365	1,590	645	460	1,595	760	630	210
Chômeurs	485	255	235	130	175	100	35	25
Ne font pas partie de la population active	1,855	3,740	725	1,010	245	1,130	145	540
N'ont pas fait la neuvième année								
	1,825	1,420	400	250	460	415	320	235
	875	190	145	40	320	90	215	35
	120	40	50	20	50	15	10	10
	825	1,190	205	195	80	315	95	195

15 Years and Over

	All Levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
New Waterford								
Total Population	3,270	3,385	1,045	980	1,030	1,005	445	485
Employed	1,415	720	260	170	760	305	280	120
Unemployed	110	220	180	130	100	60	15	15
Not in Labour Force	1,550	2,445	600	680	175	635	150	350
Less Than Grade Nine								
	1,105	975	155	125	300	245	205	200
	365	95	15	10	215	30	110	40
	55	25	25	5	20	—	5	10
	690	855	110	110	65	210	95	150

15 ans et plus

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
New Waterford								
Population totale	3,270	3,385	1,045	980	1,030	1,005	445	485
Employés	1,415	720	260	170	760	305	280	120
Chômeurs	110	220	180	130	100	60	15	15
Ne font pas partie de la population active	1,550	2,445	600	680	175	635	150	350
N'ont pas fait la neuvième année								
	1,105	975	155	125	300	245	205	200
	365	95	15	10	215	30	110	40
	55	25	25	5	20	—	5	10
	690	855	110	110	65	210	95	150

15 Years and Over

	All Levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Sydney Mines								
Total Population	3,100	3,200	1,000	910	995	985	810	390
Employed	1,595	795	145	205	740	360	280	115
Unemployed	255	215	155	120	85	75	10	15
Not in Labour Force	1,255	2,190	505	580	175	550	100	310
Less Than Grade Nine								
	1,140	1,015	225	195	320	270	195	150
	500	135	60	30	225	55	130	25
	65	15	25	5	30	10	5	—
	580	860	140	160	60	200	60	120

15 ans et plus

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Sydney Mines								
Population totale	3,100	3,200	1,000	910	995	985	810	390
Employés	1,595	795	145	205	740	360	280	115
Chômeurs	255	215	155	120	85	75	10	15
Ne font pas partie de la population active	1,255	2,190	505	580	175	550	100	310
N'ont pas fait la neuvième année								
	1,140	1,015	225	195	320	270	195	150
	500	135	60	30	225	55	130	25
	65	15	25	5	30	10	5	—
	580	860	140	160	60	200	60	120

15 Years & Over

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
North Sydney								
Total Population	2,850	3,105	855	870	870	880	425	470
Employed	1,655	715	110	220	695	315	150	85
Unemployed	200	135	130	95	45	20	15	10
Not in Labour Force	995	2,250	415	545	125	545	65	380
Less than grade nine								
	1,000	960	175	115	235	220	210	190
	510	80	50	5	165	35	175	15
	25	35	10	20	15	10	—	—
	470	845	115	90	55	175	35	175

15 ans et plus

Tous les niveaux

	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
North Sydney	H	F	H	F	H	F	H	F
Population totale	2,850	3,105	855	870	870	880	425	470
Employés	1,655	715	110	220	695	315	150	85
Chômeurs	200	135	130	95	45	20	15	10
Ne font pas partie de la population active	995	2,250	415	545	125	545	65	380
N'ont pas fait la neuvième année								
	1,000	960	175	115	235	220	210	190
	510	80	50	5	165	35	175	15
	25	35	10	20	15	10	—	—
	470	845	115	90	55	175	35	175

15 Years & Over

All levels

	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
Dominion	M	F	M	F	M	F	M	F
Total Population	975	1,040	265	295	360	380	130	110
Employed	515	225	110	55	280	125	85	20
Unemployed	75	65	25	40	35	25	5	5
Not in Labour Force	385	755	125	210	40	230	40	85
Less than grade nine								
	355	315	50	45	85	85	70	50
	145	20	10	5	75	—	35	5
	20	10	5	—	5	10	—	—
	190	280	35	40	5	80	30	35

15 ans et plus

Tous les niveaux

	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
Dominion	H	F	H	F	H	F	H	F
Population totale	975	1,040	265	295	360	380	130	110
Employés	515	225	110	55	280	125	85	20
Chômeurs	75	65	25	40	35	25	5	5
Ne font pas partie de la population active	385	755	125	210	40	230	40	85
N'ont pas fait la neuvième année								
	355	315	50	45	85	85	70	50
	145	20	10	5	75	—	35	5
	20	10	5	—	5	10	—	—
	190	280	35	40	5	80	30	35

15 Years & Over

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Cheticamp Margaree								
Employed	1,510	675	135	170	625	250	245	130
Unemployed	165	155	50	80	70	55	25	5
Not in Labour Force	880	1,625	275	370	65	380	60	210
Total Population	2,550	2,450	660	620	760	695	330	345
Less than grade nine								
	615	210	40	15	235	70	155	65
	60	35	15	20	15	20	15	5
	480	695	55	35	30	140	40	115
	1,155	940	115	60	280	230	205	180

15 ans et plus

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Cheticamp Margaree								
Employés	1,510	675	135	170	625	250	245	130
Chômeurs	165	155	50	80	70	55	25	5
Ne font pas partie de la population active	880	1,625	275	370	65	380	60	210
Population totale	2,550	2,450	660	620	760	695	330	345
N'ont pas fait la neuvième année								
	615	210	40	15	235	70	155	65
	60	35	15	20	15	20	15	5
	480	695	55	35	30	140	40	115
	1,155	940	115	60	280	230	205	180

15 Years & Over

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Inverness Port Hood								
Employed	1,245	640	275	195	580	245	180	105
Unemployed	145	95	75	60	50	25	5	10
Not in Labour Force	940	1,475	295	140	115	370	65	180
Total Population	2,325	2,215	645	595	745	645	260	295
Less than grade nine								
	280	60	35	30	85	10	70	30
	5	10	5	—	—	5	—	—
	435	365	55	5	45	50	35	40
	715	435	90	5	130	65	75	105

15 ans et plus

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Inverness Port Hood								
Employés	1,245	640	275	195	580	245	180	105
Chômeurs	145	95	75	60	50	25	5	10
Ne font pas partie de la population active	940	1,475	295	140	115	370	65	180
Population active	2,325	2,215	645	595	745	645	260	295
N'ont pas fait la neuvième année								
	280	60	35	30	85	10	70	30
	5	10	5	—	—	5	—	—
	435	365	55	5	45	50	35	40
	715	435	90	5	130	65	75	105

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Beddeck St. Ann								
Total Population	1,715	1,665	400	400	505	465	230	205
Employed	1,045	505	215	125	435	205	185	85
Unemployed	90	95	35	40	25	35	10	15
Not in Labour Force	1,635	580	150	235	45	225	35	105
Less than grade nine								
	585	360	80	55	120	85	95	45
	265	60	25	10	95	20	70	10
	25	10	10	5	—	—	5	—
	290	295	50	50	25	60	20	30

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Beddeck St. Ann								
Population totale	1,715	1,665	400	400	505	465	230	205
Employés	1,045	505	215	125	435	205	185	85
Chômeurs	90	95	35	40	25	35	10	15
Ne font pas partie de la population active	1,635	580	150	235	45	225	35	105
N'ont pas fait la neuvième année								
	585	360	80	55	120	85	95	45
	265	60	25	10	95	20	70	10
	25	10	10	5	—	—	5	—
	290	295	50	50	25	60	20	30

Point Tupper	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Total Population	1,735	1,615	455	405	600	580	240	175
Employed	1,010	350	180	80	495	170	175	35
Unemployed	105	50	45	30	30	15	30	—
Not in Labour Force	610	1,215	230	290	70	390	40	130
Less than grade nine								
	615	455	60	45	125	110	130	60
	280	55	10	5	95	20	100	10
	25	5	10	5	5	0	15	—
	310	400	40	40	25	95	20	50

Point Tupper	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Population totale	1,735	1,615	455	405	600	580	240	175
Employés	1,010	350	180	80	495	170	175	35
Chômeurs	105	50	45	30	30	15	30	—
Ne font pas partie de la population active	610	1,215	230	290	70	390	40	130
N'ont pas fait la neuvième année								
	615	455	60	45	125	110	130	60
	280	55	10	5	95	20	100	10
	25	5	10	5	5	—	15	—
	310	400	40	40	25	95	20	50

Isle Madame	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Total Population	1,645	1,655	450	430	510	550	235	225
Employed	855	370	150	75	375	186	180	70
Unemployed	175	110	85	50	55	45	20	15
Not in Labour Force	610	1,175	210	305	70	320	40	135
Less than grade nine								
	775	660	100	55	160	190	145	115
	345	70	30	—	100	35	105	25
	60	30	10	—	25	25	10	5
	175	565	60	50	35	140	30	80

Tous les niveaux								
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Isle Madame								
Population totale	1,645	1,655	450	430	510	550	235	225
Employés	855	370	150	75	375	186	180	70
Chômeurs	175	110	85	50	55	45	20	15
Ne font pas partie de la population active	610	1,175	210	305	70	320	40	135
N'ont pas fait la neuvième année								
	775	660	100	55	160	190	145	115
	345	70	30	—	100	35	105	25
	60	30	10	—	25	25	10	5
	175	565	60	50	35	140	30	80

15 Years & Over

All levels								
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
River Denys								
Employed	820	290	100	80	410	140	120	45
Unemployed	60	55	25	40	35	10	5	5
Not in Labour Force	645	965	190	195	115	135	35	115
Total Population	1,545	1,305	395	315	560	480	160	165
Less than grade nine								
	145	15	25	—	40	5	35	—
	80	55	5	5	—	—	—	—
	225	200	20	5	25	50	20	30
	180	215	45	10	75	55	55	30

15 ans et plus

Tous les niveaux								
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
River Denys								
Employés	820	290	100	80	410	140	120	45
Chômeurs	60	55	25	40	35	10	5	5
Ne font pas partie de la population active	645	965	190	195	115	135	35	115
Population totale	1,545	1,305	395	315	560	480	160	165
N'ont pas fait la neuvième année								
	145	15	25	—	40	5	35	—
	80	55	5	5	—	—	—	—
	225	200	20	5	25	50	20	30
	180	215	45	10	75	55	55	30

15 Years & Over

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Port Hawkesbury								
Employed	1,030	415	235	145	555	195	155	65
Unemployed	65	140	30	80	30	50	5	—
Not in Labour Force	245	770	130	190	20	325	5	95
Total Population	1,340	1,345	400	415	600	565	170	165
Less than grade nine								
	95	40	20	10	40	20	15	10
	10	—	—	—	5	—	—	—
	70	125	40	10	5	35	—	25
	175	165	60	15	45	55	25	35

15 ans et plus

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Port Hawkesbury								
Employés	1,030	415	235	145	555	195	155	65
Chômeurs	65	140	30	80	30	50	5	—
Ne font pas partie de la population active	245	770	130	190	20	325	5	95
Population totale	1,340	1,345	400	415	600	565	170	165
N'ont pas fait la neuvième année								
	95	40	20	10	40	20	15	10
	10	—	—	—	5	—	—	—
	70	125	40	10	5	35	—	25
	175	165	60	15	45	55	25	35

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Cape North Ingonish								
Total Population	1,385	1,255	270	330	445	410	190	165
Employed	840	320	175	50	360	160	170	55
Unemployed	80	120	35	65	40	40	—	10
Not in Labour Force	455	815	160	210	55	215	20	100
Less than grade nine								
	600	430	85	60	115	100	130	65
	335	50	40	5	90	20	110	15
	20	15	10	5	10	—	5	—
	245	360	40	50	15	80	20	45

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Cape North Ingonish								
Population totale	1,385	1,255	370	330	445	410	190	165
Employés	840	320	175	50	360	160	170	55
Chômeurs	80	120	35	65	40	40	—	10
Ne font pas partie de la population active	455	815	160	210	55	215	20	100
N'ont pas fait la neuvième année								
	600	430	85	60	115	100	130	65
	335	50	40	5	90	20	110	15
	20	15	10	5	10	—	5	—
	245	360	40	50	15	80	20	45

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Loch Lomond								
Total Population	960	845	230	195	285	225	120	125
Employed	470	180	115	35	195	55	75	40
Unemployed	75	15	20	5	35	5	20	—
Not in Labour Force	420	650	100	150	60	165	30	85
Less than grade nine								
	455	350	70	25	110	75	65	60
	175	35	35	—	65	5	50	15
	25	—	10	—	5	5	5	—
	260	315	30	25	45	70	15	45

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Loch Lomond								
Population totale	960	845	230	195	285	225	120	125
Employés	470	180	115	35	195	55	75	40
Chômeurs	75	15	20	5	35	5	20	—
Ne font pas partie de la population active	420	650	100	150	60	165	30	85
N'ont pas fait la neuvième année								
	455	350	70	25	110	75	65	60
	175	35	35	—	65	5	50	15
	25	—	10	—	5	5	5	—
	260	315	30	25	45	70	15	45

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Louisbourg Area								
Total Population	935	885	255	255	320	320	100	75
Employed	535	180	120	55	230	75	70	20
Unemployed	90	40	30	35	45	5	10	5
Not in Labour Force	310	660	100	165	40	245	15	50
Less than grade nine								
	345	235	55	35	105	75	50	25
	200	35	25	10	75	15	40	5
	30	-	5	-	20	-	5	-
	120	195	25	25	15	60	5	25

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Région de Louisbourg								
Population totale	935	885	255	255	320	320	100	75
Employés	535	180	120	55	230	75	70	20
Chômeurs	90	40	30	35	45	5	10	5
Ne font pas partie de la population active	310	660	100	165	40	245	15	50
N'ont pas fait la neuvième année								
	345	235	55	35	105	75	50	25
	200	35	25	10	75	15	40	5
	30	-	5	-	20	-	5	-
	120	195	25	25	15	60	5	25

15 Years and Over

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Louisbourg								
Total Population	535	525	135	140	190	165	85	75
Employed	380	170	90	50	160	65	75	30
Unemployed	20	35	5	15	10	15	5	-
Not in Labour Force	135	315	40	75	15	85	5	35
Less than grade nine								
	210	125	40	25	65	35	40	25
	125	35	25	10	45	10	35	10
	5	5	5	-	5	-	-	-
	75	85	15	10	10	20	5	20

15 ans et plus

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Louisbourg								
Population totale	535	525	135	140	190	165	85	75
Employés	380	170	90	50	160	65	75	30
Chômeurs	20	35	5	15	10	15	5	—
Ne font pas partie de la population active	135	315	40	75	15	85	5	35
N'ont pas fait la neuvième année								
	210	125	40	25	65	35	40	25
	125	35	25	10	45	10	35	10
	5	5	5	—	5	—	—	—
	75	85	15	10	10	20	5	20

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Eskasoni								
Total Population	420	405	170	185	175	125	30	20
Employed	135	65	50	35	60	20	5	—
Unemployed	15	—	10	—	5	—	—	—
Not in Labour Force	275	340	105	105	105	25	20	—
Less than grade nine								
	225	225	70	85	90	50	20	20
	40	15	20	15	15	—	5	—
	—	—	—	—	—	—	—	—
	100	205	55	70	75	50	20	15

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Eskasoni								
Population totale	420	405	170	185	175	125	30	20
Employés	135	65	50	35	60	20	5	—
Chômeurs	15	—	10	—	5	—	—	—
Ne font pas partie de la population active	275	340	105	105	105	25	20	—
N'ont pas fait la neuvième année								
	225	225	70	85	90	50	20	20
	40	15	20	15	15	—	5	—
	—	—	—	—	—	—	—	—
	100	205	55	70	75	50	20	15

15 Years and Over

All levels

	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Sydney Indian River								
Total Population	80	90	35	25	40	45	—	—
Employed	25	10	5	10	20	10	—	—
Unemployed	15	15	—	10	10	5	5	—
Not in Labour Force	35	60	20	20	10	30	—	—
Less than grade nine								
	15	25	—	5	10	10	—	5
	—	—	—	—	—	—	—	—
	—	—	5	5	—	—	—	—
	10	25	—	—	5	10	—	5

15 ans et plus

Tous les niveaux

	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Sydney Indian River								
Population totale	80	90	35	25	40	45	—	—
Employés	25	10	5	10	20	10	—	—
Chômeurs	15	15	—	10	10	5	5	—
Ne font pas partie de la population active	35	60	20	20	10	30	—	—
N'ont pas fait la neuvième année								
	15	25	—	5	10	10	—	5
	—	—	—	—	—	—	—	—
	—	—	5	5	—	—	—	—
	10	25	—	—	5	10	—	5

All levels

	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Middle River								
Total Population	75	65	75	20	40	30	5	5
Employed	20	5	—	5	20	—	—	—
Unemployed	10	5	—	—	15	—	—	—
Not in Labour Force	45	50	25	10	10	25	5	—
Less than grade nine								
	60	50	20	20	25	20	5	5
	15	5	—	5	20	—	—	—
	10	—	—	5	5	—	—	—
	40	40	20	10	10	10	5	5

Tous les niveaux								
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Middle River								
Population totale	75	65	75	20	40	30	5	5
Employés	20	5	—	5	20	—	—	—
Chômeurs	10	5	—	—	15	—	—	—
Ne font pas partie de la population active	45	50	25	10	10	25	5	—
N'ont pas fait la neuvième année								
	60	50	20	20	25	20	5	5
	15	5	—	5	20	—	—	—
	10	—	—	5	5	—	—	—
	40	40	20	10	10	20	5	5

All levels								
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Chapel Island								
Total Population	40	30	10	15	25	15	—	5
Employed	15	—	—	—	15	—	—	—
Unemployed	10	—	—	—	10	—	5	—
Not in Labour Force	20	25	5	15	5	15	—	5
Less than grade nine								
	25	15	—	5	10	10	5	—
	5	—	—	—	5	—	—	—
	10	—	—	—	5	—	—	—
	10	15	—	10	—	10	—	5

Tous les niveaux								
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Chapel Island								
Population totale	40	30	10	15	25	15	—	5
Employés	15	—	—	—	15	—	—	—
Chômeurs	10	—	—	—	10	—	5	—
Ne font pas partie de la population active	20	25	5	15	5	15	—	5
N'ont pas fait la neuvième année								
	25	15	—	5	10	10	5	—
	5	—	—	—	5	—	—	—
	10	—	—	—	5	—	—	—
	10	15	—	10	—	10	—	5

15 Years and Over

	All levels							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Whycocomagh								
Employed	45	20	20	15	30	10		
Unemployed	15	5	5	5	5	5		
Not in Labour Force	50	70	15	20	20	35	5	5
Total Population	105	95	35	30	60	55	5	10
Less than grade nine								
	20	5	5	—	10	5	—	—
	10	—	5	—	5	5	—	—
	40	40	5	20	15	10	5	5
	65	45	15	15	35	15	5	5

15 ans et plus

	Tous les niveaux							
	TOTAL		15 - 24		25 - 44		45 - 54	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Whycocomagh								
Employés	45	20	20	15	30	10		
Chômeurs	15	5	5	5	5	5		
Ne font pas partie de la population active	50	70	15	20	20	35	5	5
Population totale	105	95	35	30	60	55	5	10
N'ont pas fait la neuvième année								
	20	5	5	—	10	5	—	—
	10	—	5	—	5	5	—	—
	40	40	5	20	15	10	5	5
	65	45	15	15	35	15	5	5

TRAINING FOR WHAT

This brings us to a further threat to the AVTC and indeed to all manpower retraining in the Atlantic region.

A key criticism of the program offered by a number of evaluation studies is that funds are disproportionately allocated to Provinces having high unemployment rates and relatively few job opportunities. The Commission is, of course, well aware of this situation, and indeed the programs have since their inception, incorporated a deliberate bias towards areas of high unemployment. As will be seen from Appendix C, the per capita allocations of training funds to some Provinces are two to three times higher than to others.

Nevertheless, the evaluations reveal that this effort to utilize training as a means of alleviating unemployment

LA FORMATION EN VUE DE QUOI

Cela nous amène à traiter d'une question qui constitue une autre menace pour les centres de formation professionnelle des adultes et, en fait, pour tous les programmes de formation de la main-d'œuvre dans la région de l'Atlantique.

Selon un certain nombre de rapports d'évaluation, une des principales lacunes du programme réside dans le fait que les fonds sont attribués de façon démesurée aux provinces qui ont un taux de chômage élevé et des possibilités d'emplois relativement faibles. La Commission est évidemment très consciente de cette situation, et à vrai dire, les programmes, favorisent délibérément, depuis leur création, les régions caractérisées par un taux de chômage élevé. Comme le montre l'Annexe C, les affectations de fonds par personne pour la formation sont, dans certaines provinces, de deux à trois fois supérieures à ce qu'elles sont dans d'autres.

Néanmoins, les évaluations révèlent que cette initiative qui consiste à utiliser la formation comme moyen d'atté-

has not produced the desired results. Post-training unemployment and labour force withdrawal rates have been highest in these areas where per capita expenditures have been maintained at a high level, suggesting that the volume of training provided generally exceeds the ability of the labour market to utilize the skills developed.

The time has now come to orient training program expenditures more firmly towards those occupations and regions where the majority of job opportunities exist or are likely to emerge in the near future. The process would be a gradual one, involving the allocation of new resources rather than cutting into existing levels of funding.¹⁴

The result will be that the rich will get richer and the poor will get poorer. The maritimes greatest export and material resource has long been workers. High unemployment in the region has pushed the surplus to take their skills elsewhere in the search for employment. By educating and training workers for export and accepting the old, rich and injured back the region has impoverished itself and subsidized the human resource costs of other areas.

One could argue that since other provinces get the benefit of this interprovincial trade in workers, financing the costs of upgrading and training should be a federal responsibility.

A sounder argument by far is to insist that this training be integrated with other programmes for dealing with unemployment.

Today we have another substantial instrument of active manpower policy in the Job Creation programs, designed to affect the demand side of the labour market, rather than the supply side, as do training and immigration. The programs are extensive, and are providing over \$400 million to create employment in those areas of the country experiencing high unemployment.¹⁵

We have all heard the reports of workers who have had the frustration of preparing themselves for several skills, without being able to land a job in any field.

This is in part a reflection of the lack of tools for forecasting the demand for labour in particular industries and occupations. It is also a symptom of the lack of an economic planning apparatus.

The failure of the government to respond to the needs of the private sector is in part a product of their inability to articulate those needs. Job creation and labour training are two bases on which to build a planned economy to meet the needs of the country, the province, and its regions.

The instructors who are members of NSGEA are ready to accept the challenge described in a recent Adult Education.

To participate in an adult education programme that deals seriously with the need to change social structures

nuer le chômage n'a pas produit les effets escomptés. Les taux de chômage et de retrait de la population active après formation sont supérieurs dans les régions où les dépenses par personne ont été maintenues à un niveau élevé, ce qui porte à croire que le degré de formation fourni excède généralement la capacité du marché du travail d'absorber la main-d'œuvre aux compétences nouvellement acquises.

Le temps est maintenant venu d'affecter les fonds du programme de formation plus directement aux progrès et régions qui offrent ou qui offriront éventuellement la majorité des possibilités d'emploi dans un avenir rapproché. On procéderait graduellement, en attribuant de nouvelles ressources plutôt qu'en réduisant le financement actuel.¹⁴

Cette politique aura pour effet d'enrichir les riches et d'appauvrir les pauvres. La plus grande ressource matérielle exportable des provinces maritimes a toujours été la main-d'œuvre. Le taux élevé de chômage dans la région a forcé un grand nombre de personnes à se chercher de l'emploi ailleurs. En donnant instruction et formation aux travailleurs en vue d'exporter sa main-d'œuvre, et en accueillant les vieux comme le riche et le handicapé, la région s'est appauvrie et a assumé le coût des ressources humaines d'autres régions.

On peut prétendre que du moment que les autres provinces bénéficient de cet échange interprovincial de main-d'œuvre, le financement des coûts de perfectionnement et de formation de la main-d'œuvre devrait être assumé par le gouvernement fédéral.

On serait encore plus justifié d'insister à ce que la formation soit intégrée à d'autres programmes pour lutter contre le chômage.

Nous avons aujourd'hui un autre instrument important de politique active de main-d'œuvre dans les programmes de création d'emplois, instrument qui vise à influencer le secteur de la demande du marché du travail plutôt que celui de l'offre comme le font la formation et l'immigration. Les programmes sont d'envergure, et offrent plus de \$400 millions pour créer de l'emploi dans les régions du pays touchées par un fort taux de chômage.¹⁵

Nous avons tous entendu les récriminations de travailleurs frustrés, qui ont été incapables de se trouver un emploi malgré leur formation en plusieurs compétences.

Cela reflète en partie une lacune sur le plan de la prévision de la demande du marché du travail dans certaines industries et professions. C'est aussi le symptôme d'un manque de planification économique.

L'incapacité du gouvernement de répondre aux besoins du secteur privé tient en partie au manque de formulation de ces besoins. La création d'emplois et la formation de la main-d'œuvre sont deux éléments de base sur lesquels peut reposer une économie planifiée pour répondre aux besoins du pays, des provinces et des régions.

Les instructeurs, qui sont membres de l'Association des employés du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, sont prêts à relever le défi de l'éducation aux adultes décrit ci-dessous.

La participation à un programme d'éducation aux adultes destiné à répondre sérieusement au besoin de changement

will be a bold venture for provincial adult education people, but it is the only option open to them, unless, of course, they intend to restrict adult education to upgrading and basket weaving which will put Nova Scotians even further behind the rest of Canada.¹⁶

des structures sociales constituera un défi de taille pour les personnes œuvrant dans le domaine provincial d'éducation des adultes, mais c'est là la seule option qui existe, sauf évidemment si l'on tient à limiter les programmes d'éducation aux adultes au perfectionnement et à une formation anodine qui reléguera encore davantage les habitants de la Nouvelle-Écosse par rapport aux autres canadiens.¹⁶

INSTITUTIONAL TRAINING PURCHASE ALLOCATIONS
DISTRIBUTION PER CAPITA OF LABOUR FORCE
1976-77

Province (1)	Funds \$000' (2)	Labour Force 000's	Funds per capita of Labour Force \$
Nfld.	12,900	188	68.62
P.E.I.	2,930	49	59.80
N.S.	12,000	327	36.70
N.B.	11,000	262	41.98
Quebec	92,182	2,723	33.85
Ontario	78,800	3,944	19.98
Manitoba	10,600	452	23.45
Sask.	8,520	406	20.99
Alta	21,860	863	25.33
B.C.	27,750	1,144	24.26
Canada	278,542	10,358	26.89

(1) Yukon and N.W.T. labour force data not available.

(2) Does not include various special allocations.

VENTILATION DES CRÉDITS AFFECTÉS À LA FORMATION
INSTITUTIONNELLE PAR PERSONNE DE LA POPULATION ACTIVE
1976-77

Provinces (1)	Fonds (en milliers de dollars) (2)	Population active (en milliers de personnes)	Fonds par personne de la population active
Terre-Neuve	12,900	188	68.62
Île du Prince-Édouard	2,930	49	59.80
Nouvelle-Écosse	12,000	327	36.70
Nouveau-Brunswick	11,000	262	41.98
Québec	92,182	2,723	33.85
Ontario	78,800	3,944	19.98
Manitoba	10,600	452	23.45
Saskatchewan	8,520	406	20.99
Alberta	21,860	863	25.33
Colombie-Britannique	27,750	1,144	24.26
Canada	278,542	10,358	26.89

(1) Les données de la population active du Yukon et des T.N.-O. ne sont pas disponibles.

(2) Ne comprend pas diverses affectations spéciales.

1. Memo to College Presidents from T. Phillip Adams, Assistant Deputy Minister, Ministry of Colleges and Universities, Ontario. re: *Adult Training Policy Changes*—July 19, 1979.
2. Report—*The Vocational System: Problems, Solutions and Recommendations* for The Task Force on Education, Province of Newfoundland submitted by Maxine Durant et al December 6, 1976, pg. 3.
3. Ibid, pg. 5.
4. Jerry Nickerson, as reported in CCH Industrial Relations and Personnel Developments.
5. Voluntary Economic Planning, A Report on Some Aspects of Manpower.
6. The Canada Manpower Training Programme: A Policy Review September, 1977.
7. Cape Breton Adult Vocational Training Centre: A term paper by a student at the College of Cape Breton.
8. Voluntary Economic Planning, A Report on Some Aspects of Manpower.
9. Canada Manpower Training Programme: A Policy Review.
10. Basic Job Readiness Training: Kamloops, B.C. Jan. 14—May 17, 1974. Barbara Palman.
11. Canada Manpower Training Programmes: A Policy Review.
12. "The Illiteracy Questions" *Nova Scotia Adult Education*, Second Series, Vol. 1, No. 2, Jan 1980, pg. 3.
13. Manpower Training Summary Highlights, Feb. 1975.
14. Canada Manpower Training Programmes: A Policy Review.
15. Ibid.
16. "Directions for Adult Education in the 80's" *Nova Scotia Adult Education*, Vol. 1, No. 1, pg. 3.
1. Memo adressé aux présidents de collège par M. T. Philip Adams, sous-ministre adjoint, ministère des Collèges et universités de l'Ontario. Objet: *Changements d'orientation de la formation des adultes*—Le 19 juillet 1979.
2. *The Vocational System: Problems, Solutions and Recommendations*—Rapport présenté au groupe de travail de la province de Terre-Neuve sur l'éducation par Maxine Durant et collègues, le 6 décembre 1976, p. 3.
3. Ibid, p. 5.
4. Jerry Nickerson, tiré du rapport de la CCH Industrial Relations and Personnel Developments.
5. Voluntary Economic Planning, A Report on Some Aspects of Manpower.
6. Programme de formation de la Main-d'œuvre du Canada: Étude de la politique, septembre 1977.
7. Centre de formation professionnelle des adultes du Cap Breton. Travail d'un étudiant du Collège du Cap Breton.
8. Voluntary Economic Planning, A Report on Some Aspects of Manpower.
9. Programme de formation de Main-d'œuvre du Canada: Étude de la politique.
10. Formation préparatoire à l'emploi: Kamloops, C.-B., du 14 janvier au 19 mai 1974. Barbara Palman.
11. Programmes de formation de la Main-d'œuvre du Canada: Étude de la politique.
12. "The Illiteracy Questions" *Nova Scotia Adult Education*, Deuxième série, vol. 1, n° 2, janvier 1980, p. 3.
13. Points saillants de la formation de la Main-d'œuvre, février 1975.
14. Programmes de formation de la Main-d'œuvre du Canada: Étude de la politique.
15. Ibid.
16. "Directions for Adults Education in the 80's" *Nova Scotia Adult Education*, Vol. 1, n° 1, p. 3.

In summary the Nova Scotia Government Employees Association is confident that we have demonstrated that the Basic Training for Skill Development programme should be continued and expanded.

The evidence indicates that:

1. BTSD is a valuable social programme which benefits those adults who have not been fortunate enough to obtain sufficient education in public schools to qualify for trades training.
2. BTSD is a successful training programme which increases ones income and chances of finding work.
3. BTSD increases students marketable skills and mobility. This means it is a prerequisite for those who are forced to migrate to other parts of the country to seek work.
4. BTSD is necessary if we recognize that an active manpower policy includes both training and retraining so that

En résumé, l'Association des employés du gouvernement de la Nouvelle-Écosse estime que nous avons réussi à démontrer que le programme de Cours préparatoire à la formation professionnelle (CPFP) doit se poursuivre et prendre de l'expansion.

La preuve a été faite que:

1. Le programme de CPFP est un programme social utile qui profite aux adultes qui n'ont pas eu l'occasion de s'instruire suffisamment dans le système des écoles publiques pour acquérir les qualités leur permettant de suivre des cours de formation professionnelle.
2. Le programme de CPFP est un bon programme de formation qui augmente le revenu des personnes et améliore leurs chances de trouver du travail.
3. Le programme de CPFP accroît les compétences que l'on recherche sur le marché du travail et la mobilité des étudiants. C'est donc un prérequis ceux qui sont obligées de se rendre dans d'autres régions du pays pour chercher du travail.
4. Le programme de CPFP est indispensable si l'on reconnaît qu'une politique active de main-d'œuvre comporte un

our provinces human resources are used to their fullest possible extent.

5. BTSD is an essential component of an education system which produces failures as well as success and must therefore offer its injured a second chance.

élément de formation et de rattrapage pour que les ressources humaines provinciales puissent être utilisées au maximum.

5. Le programme de CPFP est un élément essentiel au sein d'un système d'éducation qui produit à la fois des génies et des râtés et qui par conséquent, accorde aux moins fortunés une deuxième chance.

From the Social Planning and Development Division, Social Planning Department, City of Halifax;

Mr. Ian Johnson, Social Development Worker;

Mr. Harold Crowell, Social Planner;

Mr. Robert Butler, Executive Director, Nova Scotia Family and Child Welfare Association.

From Coalition Supportive Services:

Mr. Ian Johnson, Chairman of the Board;

Mr. Ron Dempsey, Board member;

Dr. L. G. Jaeger, Special Assistant to the President, Technical University of Nova Scotia.

Evening Sitting:

Ms. Judy Pelletier, Chairperson, Atlantic Conference on Learning Disabilities;

Ms. Janet Carney;

Mr. Kevin Reilly.

De la Social Planning and Development Division, Social Planning Department, ville de Halifax:

M. Ian Johnson, travailleur social;

M. Harold Crowell, planificateur social;

M. Robert Butler, directeur exécutif, *Nova Scotia Family and Child Welfare Association*;

Des Coalition Supportive Services:

M. Ian Johnson, président du Conseil d'administration;

M. Ron Dempsey, membre du conseil;

M. L. G. Jaeger, adjoint spécial du président, *Technical University of Nova Scotia*.

Séance du soir:

M^{me} Judy Pelletier, présidente, *Atlantic Conference on Learning Disabilities*;

M^{me} Janet Carney;

M. Kevin Reilly.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Afternoon Sitting:

Mr. J. F. Ingram, Executive Director, Nova Scotia Association of Health Organizations;
Mr. John Yates, Nova Scotia Nurses' Union;
Ms. Jane Bagnall, Employment Counsellor, Metro Area Community Service Board for the Deaf;
Mr. Ron Stratford, Community Services Supervisor, Dartmouth Department of Social Services.

From the Registered Nurses' Association of Nova Scotia:

Mrs. Patricia Fraser, President;
Mrs. John Milk, Executive Director;
Mrs. Margaret Bentley, Employment Relations Officer.

Evening Sitting:

Mr. J. McTaggart, Executive Director, Nova Scotia Government Employee's Union.

From the Halifax Board of Trade Military Affairs Committee:

Mr. Ray Bowditch, President;
Mr. Dave Platt, Committee member.

Séance de l'après-midi:

M. J. F. Ingram, directeur exécutif, *Nova Scotia Association of Health Organizations*;
M. John Yates, *Nova Scotia Nurses' Union*;
M^{me} Jane Bagnall, conseiller de l'emploi, *Metro Area Community Service Board for the Deaf*;
M. Ron Stratford, surveillant, Services communautaires, *Dartmouth Department of Social Services*.

De la Registered Nurses' Association of Nova Scotia:

M^{me} Patricia Fraser, présidente;
M^{me} John Milk, directeur exécutif;
M^{me} Margaret Bentley, agent des relations de travail.

Séance du soir:

M. J. McTaggart, directeur exécutif, *Nova Scotia Government Employee's Union*.

Du Halifax Board of Trade Military Affairs Committee:

M. Ray Bowditch, président;
M. Dave Platt, membre du Comité.

(Continued on the previous page)

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 3

Fascicule n° 3

Wednesday, September 24, 1980

Le mercredi 24 septembre 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
Of Sub-Committee B of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du Sous-comité B
du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

The Committee's Order of Reference

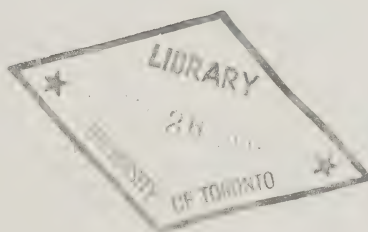
L'ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



DEPOSITORY LIBRARY

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Messrs.

Lonsdale

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Messieurs

Orlikow—(3)

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, SEPTEMBER 24, 1980

(5)

[Text]

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Sydney, Nova Scotia at 4:02 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale and Orlikow.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the College of Cape Breton: Mr. Robert Rudderham, Dean of Technology Trades; Dr. William Reid, Academic Vice-President; Mr. John Kennedy, Alderman, City of Sydney; Mr. John Currie, President, Internav; Mr. Winston Ruck, Staff Representative, United Steel Workers of America. *From the Cape Breton School Counsellors' Association:* Mr. Joe Gillis, Counsellor, Riverview High School; Mr. John McDougall, Counsellor, Sydney Academy; Mr. Bernie LaRusic.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, a document entitled—*The Continual Erosion of Adult Basic Education in Cape Breton*—submitted by Mr. Ernie LaRusic, was appended to this day's Minutes Proceedings and Evidence. (See Appendix "EMPLB-2").

At 6:09 o'clock p.m. the Sub-Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING

(6)

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Sydney, Nova Scotia at 8:02 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs Allmand, Lonsdale and Orlikow.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: From Cape Breton Business College: Mr. Edward D. Currie; Mr. Ronald G. McArthur, Co-Principals; Mr. O. R. McManus, Director of Continuing Education, College of Cape Breton; Mr. L. R. McVeigh, Principal, Cape Breton Vocational High School; Miss Teresa Boyd; Mr. Michael Campbell; Mr. Henry Holgate.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 24 SEPTEMBRE 1980

(5)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Sydney (Nouvelle-Écosse), à 16 h 02, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand, Lonsdale et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: Du Collège du Cap-Breton: M. Robert Rudderham, doyen des études techniques; M. William Reid, vice-président de la formation; M. John Kennedy, échevin, ville de Sydney; M. John Currie, président, Internav; M. Winston Ruck, représentant du personnel, Métallurgistes unis d'Amérique. *De l'Association des conseillers scolaires du Cap-Breton:* M. Joe Gillis, conseiller, école secondaire Riverview; M. John McDougall, conseiller, Académie de Sydney; M. Bernie LaRusic.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, le document intitulé—*Détérioration continue de l'éducation permanente de base au Cap-Breton*—soumis par M. Ernie LaRusic, est joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «EMPLB-2»)

A 18 h 09, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures.

SÉANCE DU SOIR

(6)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Sydney (Nouvelle-Écosse), à 20 h 02, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand, Lonsdale et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: Du Cape Breton Business College: M. Edward D. Currie, M. Ronald G. McArthur, codirecteurs; M. O. R. McManus, directeur du Collège du Cap-Breton. M. L. R. McVeigh, directeur, Cape Breton Vocational High School; M^{lle} Teresa Boyd; M. Michael Campbell; M. Henry Holgate.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

The witnesses made statements and answered questions.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

At 10:02 o'clock p.m. the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

A 22 h 02, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

Charles Bellemare

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, September 24, 1980

• 1604

[Texte]

The Chairman: Ladies and gentlemen, this is the first meeting of the task force on Employment Opportunities for the '80s to be held in Sydney. We will have another meeting this evening at 8 o'clock.

The purpose of this task force, as it was established by the Parliament of Canada, is to look into a situation where we have on the one hand a growing number of employers in the country who say they cannot find the skilled workforce that they need to do the jobs that are opening, and on the other hand we have, as you know, a large number of people in the country who cannot find work. Now, this means that it appears that we must have a situation whereby we have a lot of people who are either not trained or who are trained in the wrong fields, and these are the people that cannot find work, and on the other hand the employers just cannot find people that are trained in those slots that they are opening up now in this country.

This means that to get to the bottom of that particular problem, to that mismatch, we are re-examining our policies in this country for the training of manpower, for the retraining of individuals in their adult life and for our manpower mobility programs. We are also examining any type of disincentive or barrier which stands in the way of putting together this potential workforce with the employers that need them.

For this reason, we are travelling through the country soliciting views on this subject from employer groups, employee groups, educators, academics and anybody who feels he has something to say on the matter. We have put ads in the newspapers in the areas where we were holding hearings, and we have put ads in the newspapers in Cape Breton. We have also approached certain groups and certain groups have approached us. As a result, we now have the names of eight people or groups who have given us advance notice that they would like to appear. Accordingly, we will hear those groups first.

If we have time, once we have finished with the groups and individuals that have given us prior notice we would be pleased with the remaining time to hear others in the room, in the general audience, who might wish to address us. Obviously we will not be able to give them as much time as those who have given us advance notice, because those who have given us advance notice have prepared remarks.

Those who appear do not need to have a written brief. They can address us from notes. If they have a brief, they could either read it or merely comment on the brief and then leave the brief with us, because we would like those who appear before us to restrict their remarks to 15 minutes in order to allow the task force to ask them questions and exchange views with them. If they do have a written brief, those written briefs will be attached to our proceedings and printed with the printed proceedings that we publish.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Mercredi, le 24 septembre 1980

[Traduction]

Le président: Mesdames et Messieurs, c'est la première réunion du Groupe de travail sur les perspectives d'emploi dans les années 1980, qui se tient à Sydney. Une autre réunion aura lieu ce soir à 8 heures.

Le Parlement du Canada a donné pour mission à ce Groupe de travail d'étudier une situation où nous avons d'un côté un nombre croissant d'employeurs qui déclarent qu'ils ne peuvent pas trouver les employés ayant les compétences nécessaires pour occuper les postes qui se créent, et de l'autre, comme vous le savez, un nombre important de personnes qui ne peuvent pas trouver de travail au Canada. Il semble donc que nous ayons affaire à un tas de gens qui n'ont pas la formation requise ou qui l'ont dans des domaines qui ne conviennent pas, et ce sont eux qui ne peuvent pas trouver de travail, et qu'en contrepartie les employeurs ne réussissent tout simplement pas à trouver les gens qui ont les compétences requises pour occuper les emplois qui se créent actuellement dans notre pays.

Pour aller au fond de ce problème, et le résoudre, nous nous livrons à un réexamen des politiques canadiennes en matière de formation de la main-d'œuvre, de recyclage des adultes et de programmes de mobilité de la main-d'œuvre. Nous examinons également tous les obstacles qui s'opposent à l'établissement d'un dialogue constructif entre cette main-d'œuvre potentielle et les employeurs qui en ont besoin.

C'est pour cette raison que nous parcourons le Canada et que nous invitons les groupes d'employeurs, les groupes d'employés, les éducateurs, les universitaires et tout ceux qui estiment avoir quelque chose à dire sur la question, à nous faire part de leurs vues. Nous avons fait paraître des annonces dans les journaux des régions où nous tenions nos audiences, et nous en avons mis dans les journaux du Cap-Breton. Nous avons également pris contact avec certains groupes alors que d'autres prenaient les devants. Nous avons donc maintenant devant nous les noms de huit personnes ou groupes qui nous ont fait savoir à l'avance qu'ils désiraient comparaître devant nous. Ce seront les premiers à être entendus.

S'il nous reste du temps, une fois que ceux qui nous ont prévenus auront exprimé leurs vues, nous serons heureux d'entendre les personnes qui se trouvent dans le public et qui souhaitent nous parler. Il est bien évident que nous ne pourrions pas leur consacrer autant de temps qu'à ceux qui ont déjà pris rendez-vous et qui ont des commentaires tout préparés.

Il n'est cependant pas nécessaire que les personnes qui comparaissent devant nous présentent une déclaration écrite. Elles peuvent s'appuyer sur de simples notes. Si leur déposition est écrite, elles peuvent le lire ou se contenter de le commenter et nous le remettre ensuite. Nous désirons en effet que chaque présentation ne dépasse pas un quart d'heure. Ceci permettra au groupe de travail de poser à son tour des questions et de procéder à un échange de vues avec ses interlocuteurs. Lorsque nous aurons affaire à un document écrit, celui-ci sera annexé au texte de nos délibérations et publié concurremment.

[Text]

There may be others in the room or in this area who either do not want to appear before us or cannot because we do not have enough time. They are very welcome to send us their comments and suggestions by means of a letter or written brief to our offices in Ottawa. Whatever they send us will be included in our hopper of material that will be considered when we are drafting our report and considering our recommendations.

• 1605

Since this is a federal task force you may use English or French in addressing us. We have the equipment for simultaneous translation. Also, if any of you in the audience wish to receive the printed proceedings of the task force of this meeting or any other meetings, leave your name and address with the member of our staff who is at the table at the back of the room near the door and these will be sent to you. We will also send you the report of the task force once it is published near the end of this year, or at the latest before next March. So the report would be sent to you if you put your name on that list as well.

I might say that we are aiming to have a very action orientated report, one that is directed to the problems that I described, not an academic treatise but a common sense, down to earth, type of report. We do not expect that we are going to solve the problems of the country with this task force, but we think improvements can be made in the situation that exists now and we ask you and other people in Canada to help us in improving that situation. We feel that it is important to consult with the grass roots, and that is what we are doing here today.

I would like, in the first place, to see if those who gave us advance notice are in the room so that I can call on them. First of all, I have the name of Dean Rudderham of the College of Cape Breton, who is here.

Next I have the name of Mr. John Currie, the President of Internav Ltd. Is he here? Well, I will call again later.

Then I have the name of Mr. Robert Crosby, the President of the Board of Trade. Is he here? He is not here yet.

Then I have the name of R. G. McArthur, Principal of the Cape Breton Business College. Not here yet.

Then I have the name of Dr. Donald Arseneau, the Director of the Bras d'Or Institute. Is he here?

I have the name of Mr. O. R. McManus, Director, Continuing Education, College of Cape Breton.

Then I have two individuals who gave us their names in advance, Anthony Pino and Allan Story.

Well, there appears to be only one of those who gave us advance notice here at present. If the others do not come then I can hear others who are in the audience who did not give advance notice. But it may be that these will come along later.

Dean Rudderham, if you would come to the table up here now, with any assistants that you have, we would be pleased to hear your suggestions and comments.

Dean Robert Rudderham (Dean of Technology and Trades, College of Cape Breton): Mr. Chairman, gentlemen, I am sure

[Translation]

Il se peut que d'autres personnes dans la salle, ou vivant dans la région, ne tiennent pas à comparaître devant nous ou ne soient pas en mesure de le faire à cause du peu de temps dont nous disposons. Nous les invitons instamment à envoyer leurs commentaires et suggestions, par lettre ou sous forme de déclaration écrite, à nos bureaux d'Ottawa. Tout ce qu'ils nous feront parvenir sera versé au dossier des documents que nous examinerons lorsque nous préparerons notre rapport et nos recommandations.

Étant donné qu'il s'agit d'un Groupe de travail fédéral vous pouvez vous adresser à nous indifféremment en anglais ou en français. Nous sommes équipés pour la traduction simultanée. D'autre part, s'il y a des personnes dans l'assistance qui désirent recevoir le texte imprimé des délibérations de cette réunion ou de toute autre, je vous invite à donner vos noms et adresses au membre de notre personnel assis à la table qui se trouve au fond de la pièce, près de la porte, et il vous sera envoyé. Nous vous ferons également parvenir le rapport du Groupe de travail après sa publication vers la fin de l'année, ou au plus tard avant mars prochain.

Je tiens à préciser que ce que nous voulons est un rapport très pragmatique, axé sur les problèmes que je viens d'évoquer et non un traité purement académique. Ce sera un rapport réaliste et fondé sur le bon sens. Nous n'avons pas la prétention de résoudre tous les problèmes du pays mais nous estimons que l'on peut améliorer la situation actuelle et nous vous demandons, à vous et aux autres Canadiens, de nous aider à atteindre cet objectif. Nous avons la conviction qu'il est important de consulter les couches profondes de la population et c'est précisément ce que nous allons faire aujourd'hui.

Je voudrais pour commencer m'assurer que les personnes qui ont déjà pris contact avec nous sont bien présentes. Le premier nom sur ma liste est celui de Dean Rudderham du collège du Cap-Breton, qui est ici.

Ensuite, j'ai celui de M. John Currie, Président d'Internav Ltd. Est-il présent? Eh bien, je le rappellerai plus tard.

Ensuite, nous avons M. Robert Crosby, Président de la Chambre de commerce. Est-il là? Non il n'est pas encore arrivé.

Nous arrivons ensuite à R. G. McArthur, Principal du Cape Breton Business College; il n'est pas encore arrivé.

Nous avons ensuite M. Donald Arseneau, Directeur de l'Institut Bras d'Or. Est-il présent?

Nous avons aussi M. O. R. McManus, Directeur du Continuing Education College du Cap Breton.

Nous avons également deux personnes qui nous ont donné leurs noms d'avance, Anthony Pino et Alan Story.

Eh bien, on dirait que sur toutes ces personnes, il n'y en a qu'une seule de présente. Si elles ne se présentent pas, je pourrai entendre les autres membres de l'auditoire qui ne nous ont pas prévenus d'avance. Ils arriveront peut-être tout à l'heure.

Dean Rudderham, voulez-vous maintenant venir à la table, avec vos adjoints si vous en avez; nous sommes prêts à entendre vos suggestions et commentaires.

M. Robert Rudderham (doyen du Département de technologie et de commerce du Cape Breton College): Monsieur le

[Texte]

that some of my colleagues will speak or have already spoken about the need to initiate and co-ordinate trades and technical training to meet the present and anticipated needs of existing and projected new industry and business. Others, I am sure, will speak of ways of getting new industry into this area and the ways the federal government can expedite this function. What I would like to do is just to throw some extra considerations into the deliberations to come, and to urge some long-term planning in this regard.

The problems and issues relative to our Sydney Steel Corporation is one good example of the problems and challenges ahead of us. This plant employs about 3,000 men when in full production and about 2,000 when working at half capacity. It is no secret that if we were building a new steel mill today, we would probably build a mill that would produce twice the amount of steel with half the number of employees. If the demand for steel in the world was exceeding the supply, our capitalist entrepreneurs would be engaged in building new mills, or modernizing old mills, possibly even Sydney Steel. But the steel-making capacity of the world is now very great and what to do with Sydney Steel is not an easy decision. Even if we could predict an upswing in the world demand for steel, a decision to modernize the Sydney mill might solve the problem of huge operating deficits, but it might not help the employment situation in Cape Breton one bit. It might even get worse.

• 1610

I believe we also now know that a booming economy generally does not guarantee full employment. It looks now as if we could always have to decide whether to attack unemployment or inflation. If we practise deficit spending, or promote new capital investment by means of tax concessions or whatever, the practice is inflationary. If we attack inflation by causing less spending and investment, it means that more become unemployed. One solution to that dilemma, we are told by some economists, is an increase in productivity, which makes us more competitive, ensures the retention of jobs and allows increases in wages without increases in prices. Yet we know that in most cases where corporations became more productive through the introduction of new machines or new technology, it may have been great for those who remained with that company but it sure did not do much for those who were added to the number of unemployed. Ideally, I suppose, those displaced would find employment in other new or expanded industries, but it does not seem to happen that way.

One reason it is not happening is that increased productivity combined with full employment implies an ever-increasing per capita consumption of goods and services which a lot of people believe is neither in their self-interest nor in the national interest. What small family really needs or wants three cars or

[Traduction]

président, Messieurs, je suis convaincu que certains de mes collègues parleront s'ils ne l'ont déjà fait, de la nécessité de mettre en place et de coordonner une formation commerciale et technique, afin de faire face aux besoins présents et futurs des établissements industriels et commerciaux existant et dont la création est projetée. D'autres, je le sais, évoqueront les moyens d'amener des industries nouvelles à s'installer dans cette région et les moyens par lesquels le gouvernement fédéral peut hâter ce processus. Ce que je voudrais faire est d'apporter quelques considérations supplémentaires aux délibérations à venir et de recommander instamment une planification à long terme dans ce domaine.

Les problèmes et les questions touchant notre Sydney Steel Corporation constituent un bon exemple des difficultés et des défis qui nous attendent. Cette usine emploie 3,000 ouvriers environ, lorsque la production bat son plein, et 2,000 lorsqu'elle travaille à mi-régime. Ce n'est un secret pour personne que si nous construisions une nouvelle aciérie aujourd'hui, nous en construirions probablement une qui produirait deux fois plus d'acier avec deux fois moins de personnel. Si la demande d'acier mondiale dépassait l'offre, nos entrepreneurs capitalistes seraient très occupés à construire de nouvelles aciéries ou à moderniser les anciennes, peut-être même Sydney Steel; mais la production mondiale est actuellement très élevée et il n'est pas facile de décider du sort de Sydney Steel. Même s'il nous était possible de prédire une hausse de la demande mondiale, la décision de moderniser l'aciérie de Sydney résoudrait peut-être le problème de l'énorme déficit de fonctionnement mais elle n'améliorerait pas nécessairement d'un iota la situation de l'emploi à Cap-Breton. Elle pourrait même l'aggraver.

Je crois que nous savons aussi maintenant qu'une économie florissante n'est en général pas une garantie de plein emploi. Il semble que nous aurons toujours à choisir entre lutter contre le chômage ou contre l'inflation. Si nous pratiquons des dépenses déficitaires ou encourageons de nouveaux investissements en concédant des avantages fiscaux de toute autre manière, nous encourageons du même coup l'inflation. Si nous nous attaquons à celle-ci en réduisant les dépenses et les investissements, nous augmentons le chômage. La solution proposée à ce dilemme par certains économistes est d'accroître la productivité, ce qui nous rend plus concurrentiels, assure le maintien de l'emploi et permet d'augmenter les salaires sans augmenter les prix. Nous savons pourtant que dans la plupart des cas où la productivité des sociétés s'est améliorée grâce à la mise en service de machines ou d'une technologie nouvelle, la méthode a peut-être été épataante pour ceux que la société a gardé, mais elle n'a certainement pas apporté grand chose à ceux qui sont allés rejoindre le nombre des chômeurs. Théoriquement, je suppose que, les employés remerciés trouveraient un emploi dans d'autres industries nouvelles ou en expansion, mais dans la réalité, il en va tout autrement.

Une des raisons pour lesquelles cela ne se produit pas est que la combinaison d'une productivité accrue avec le plein emploi implique une constante progression de la consommation de biens et services par tête d'habitant; et pour beaucoup de gens, cela n'est pas dans leur intérêt ni dans celui du pays.

[Text]

three refrigerators, or three homes? How many do not even want two? And do we really want to consume our national energy resources at an ever-increasing rate? Given the technology of today's world and the energy resources of Canada, I am sure that we can supply all Canadians with most of their needs and wants with only 75 per cent of the labour force working 40 hours a week. The other 25 per cent, and their dependants, can be housed and fed and clothed and educated and even entertained without that 25 per cent being employed. But most of that 25 per cent want to work and it should be their right to contribute their share of the work required to produce their share of the benefits. Therefore, instead of 75 per cent working 40 hours a week, why not 95 per cent working 32 hours a week? Is this feasible? Could there not be a way of legislating such a concept?

I realize that this concept is not new and that even if all were in agreement in principle, incorporating the concept into practice would be anything but easy. For one thing, could we really prevent people from having more than one job? Would we want to? With the free enterprise system, jobs beget jobs. But there must be a job for everyone who wants one. Do the answers to unemployment lie wholly in the manipulation of money, in deficit spending, for example, as in wartime? Obviously not. I think we have learned that in the limited short term deficit spending can help, but over the long term it can hurt almost everyone involved.

There is no question, in my mind, that the free enterprise system is the best at adapting to our rapidly evolving and changing lists of wants and desires. There is no way the government or a civil service can efficiently plan and provide for the changing demands of the public. For a lot of people there is joy in the challenge of anticipating and meeting the desires of the public and the gamble of becoming richer in the process. And I think we will always want those kinds of people who want to invest money and long hours, long hours of work trying to satisfy our whims. But citizens that prefer a secure job and a steady income, who want only their fair share of the total goods and services produced and want to contribute their fair share of the total work required for those goods and services—surely that can be their right.

• 1615

In regard to the youth of the nation, what could be more disconcerting and discouraging to any young man or woman who has spent one, two or three years in a vocational or technical training program only to find out when he or she graduates that no one needs or wants them in that kind of work? Never mind that their training program costs the taxpayer a lot of money—there are lots of examples of poorer investment of tax money than that. Rather, just imagine the effect on the individual's ego, and on his or her respect for the

[Translation]

Quelle est la petite famille qui a vraiment besoin ou envie de trois autos ~~et~~ de trois réfrigérateurs ou de trois maisons? Combien sont-elles qui n'en veulent même pas de deux? Tenons-nous vraiment à consommer nos ressources d'énergie nationale à un rythme constamment accéléré? Compte tenu de la technologie mondiale actuelle et des ressources énergétiques du Canada, je suis convaincu que nous pouvons satisfaire la plupart des besoins et des désirs de tous les Canadiens avec 75 p. 100 de la population active travaillant 40 heures par semaine. Le 25 p. 100 restant, et ceux qui sont à leur charge, peuvent être logés, nourris, vêtus et instruits et même distraits, sans pour autant avoir à occuper un emploi. Mais la majorité de ces 25 p. 100 veulent travailler et ils devraient avoir le droit de faire leur part du travail requis pour produire leur part des bénéfices. Donc, au lieu de 75 p. 100 qui travailleraient 40 heures par semaine, pourquoi ne pas avoir 95 p. 100 qui travailleraient 32 heures par semaine? Est-ce faisable? Ne serait-il pas possible de donner une base juridique à un tel concept?

Je sais bien qu'il n'est pas nouveau et que même si tout le monde était d'accord sur le principe, il serait loin d'être facile de le réaliser. Pour commencer, pouvons-nous vraiment empêcher les gens d'avoir plus d'un emploi? Tenons-nous à le faire? Dans un système de libre entreprise, les emplois engendrent d'autres emplois, mais il faut qu'il y ait un emploi pour tout ceux qui en désirent un. La solution au chômage tient-elle tout entière à la manipulation de l'argent, aux dépenses déficitaires, par exemple, comme en temps de guerre? Manifestement pas. Je crois que nous avons appris qu'à très court terme ce genre de dépense peut aider, mais à long terme elle peut nuire à presque tout le monde.

Je suis absolument convaincu que la libre entreprise est le système qui s'adapte le mieux à l'évolution et aux changements rapides de nos envies et de nos désirs. Il est absolument impossible pour le gouvernement ou pour la Fonction publique de planifier et de satisfaire efficacement les besoins changeants du public. Beaucoup de gens éprouvent un grand plaisir à essayer de prévoir et de satisfaire les désirs du public et à prendre les risques qui leur permettront peut-être de s'enrichir par la même occasion. Je pense que nous voudrions toujours qu'il y ait des gens qui soient prêts à investir leur argent et à travailler de longues heures pour essayer de satisfaire nos caprices. Mais il y a aussi des gens qui préfèrent un emploi sûr et un revenu régulier, qui se contentent d'une juste part de la production totale de biens et services et qui tiennent à faire leur part du travail requis pour produire ceci... et c'est certainement là un droit qu'il faut leur reconnaître.

Quant aux jeunes de notre pays, est-il rien de plus déconcertant et décourageant pour eux qui ont passé une, deux ou trois années dans une école de formation technique ou professionnelle, que de constater que lorsqu'il, ou elle, obtient son diplôme, personne n'a besoin ni ne veut d'eux pour le genre de travail auquel ils ont été formés? Peu importe que leur formation coûte cher aux contribuables, il y a bien des exemples de plus mauvais investissements de l'argent des impôts; et essayez simplement de vous imaginer l'effet que cela peut avoir sur les

[Texte]

sponsors of that training. Why can we not either guarantee their employment in their field of training upon graduating, or immediately supply supplementary training in a related field where there is employment? The employment would not have to be in the immediate area, but it would have to be somewhere in Canada. Is it not rather counter-productive if we do not? Generally we do not.

If a large corporation recruits a high school graduate, trains him or her for a particular function or functions within the company, you can be pretty sure that employment will continue afterwards. Why cannot Canada as a nation behave, in that respect, as a huge corporation? Guaranteed employment is possible and it could be practical. Think of the social problems alone that it would eliminate. If it cannot be part of the short-term solution for the early eighties, it should be included in the planning for the nineties. It is something that a nation like Canada cannot only afford, but it could be highly in the national self-interest. It should be a matter of birthright for those born in Canada, just as it is now a requirement for those who immigrate to our nation.

Guaranteed employment, first applied to youth upon graduation from training programs which we all pay for, I repeat, a very practical solution to social problems, and, as a by-product, will necessitate careful long-term economic planning, or at least careful economic monitoring, which in turn can benefit many of us.

To summarize, gentlemen, I am simply suggesting that as you study the means of correcting and preventing unemployment problems in the eighties, you always keep in mind the two principles that I have stated. First, employment should be a right. In practice we could start simply with a guarantee for those trained for employment at public expense and then go on from there. Second, whatever labour is required in total, to produce goods and services for all, should be divided among all that want to work. They go hand in hand. The two principles go hand in hand; they are mutually supportive. We all have a right to our place in the sun, so to speak, the right to contribute our hours of productive work as well as the right to share in the gross national product of the country. And I suggest to you that in Canada these should be regarded as rights, and not as privileges.

As she has already done in terms of medical care for all her citizens, Canada could also set the example for North America in terms of economic justice for all.

Good luck in your endeavours, and thank you.

The Chairman: Thank you, Dean Rudderham. It seems that in trying to accomplish what you are suggesting, guaranteed work, I think, while most of us would agree with that, there

[Traduction]

goûts d'une personne et sur son respect des responsables de sa formation. Pourquoi sommes-nous incapables de leur garantir un emploi dans leur spécialité à la sortie de l'école ou de leur offrir immédiatement une formation supplémentaire dans un domaine voisin où il existe des emplois? Il n'est pas indispensable que cet emploi se trouve dans le voisinage, tout au plus faudrait-il qu'il se trouve quelque part au Canada. N'est-ce pas plutôt contre-productif que nous n'en soyons pas capables? C'est pourtant généralement le cas.

Lorsqu'une société importante engage un diplômé de l'enseignement secondaire, lui donne la formation nécessaire pour remplir une ou des fonctions particulières en son sein, vous êtes à peu près sûrs qu'il conservera cet emploi par la suite. Pourquoi donc le Canada en tant que nation n'est-il pas capable de faire autant dans ce domaine, qu'une grosse société? La garantie de l'emploi est du domaine du possible et pourrait s'avérer pratique. Songez aux problèmes sociaux qu'elle éliminerait. Si elle ne peut être un élément de la solution à court terme recherchée pour le début des années 1980, il faudrait lui faire une place dans la planification des années 90. C'est là quelque chose qu'une nation comme le Canada peut se permettre, et qui plus est, servirait beaucoup l'intérêt national. Cette sécurité devrait être automatique pour ceux qui sont nés au Canada, tout comme elle constitue une exigence pour ceux qui immigreront dans notre pays.

La garantie de l'emploi, dont bénéficierait en premier lieu les jeunes à la sortie de leur cours de formation pour lesquels nous payons tous et, je le répète, une solution très pratique aux problèmes sociaux, mais elle exigera aussi que la planification économique à long terme, ou du moins le contrôle économique, soit fait avec soin, ce qui peut être bénéfique pour beaucoup d'entre nous.

En résumé, Messieurs, je vous conseille simplement qu'au cours de votre étude des moyens de corriger et d'empêcher les problèmes de chômage dans les années 80, vous ne perdiez jamais de vue les deux principes que je viens d'évoquer. En premier lieu, l'emploi devrait constituer un droit. Dans la pratique, nous pourrions simplement commencer par le garantir à ceux qui ont été formés aux frais du public, et ce serait là un point de départ. En second lieu, quel que soit le travail requis au total, pour produire des biens de service pour tous, il devrait être réparti entre tous ceux qui veulent travailler. Ces deux principes sont indissociables; ils s'étaient mutuellement. Nous avons tous droit à une place au soleil, droit à consacrer une partie de notre temps à un travail productif, et droit aussi à partager le produit national brut de notre pays. Ce sont là des choses qui, au Canada, devraient être considérées comme des droits, et non comme des privilèges.

Comme il l'a déjà fait dans le domaine des soins médicaux pour tous ses citoyens, le Canada devrait également donner l'exemple à l'Amérique du Nord en ce qui concerne la justice économique pour tous.

Messieurs, je vous remercie de votre attention et vous souhaite bonne chance dans votre entreprise.

Le président: Merci Monsieur Rudderham. Je crois que pour réaliser ce que vous proposez, c'est-à-dire la garantie du travail, point sur lequel la plupart d'entre nous sommes d'accord.

[Text]

are some very real problems. For example—and I give this example often because it is very pertinent—in my area two years ago they graduated 55 teachers from the teachers' college. Five got jobs. The reason that the others did not get jobs in teaching is that there just were not the children left there to teach. In my own riding, which is a small area, they have closed two large high schools, completely closed them, and closed about six grade schools. So we can all say we would like to guarantee those teachers teaching jobs, but if there are not the children to be taught it would be rather silly to put them in classrooms that are empty.

The second point you made was that if we cannot guarantee them employment in the training that they took, we should have much more effective retraining programs, and that is something that we really have to work on.

What I wanted to ask you about was this, and you are associated with the College of Cape Breton. A complaint that we have got from the employers' side of this question, from the businessmen that the employers are, is that very often—maybe it does not apply to you—in many cases, the technical schools and the community colleges are training people for jobs that existed five years ago but have become obsolete, and they are not training for the jobs that are going to exist in five years time.

• 1620

That may have happened with the teachers. Maybe somebody did not counsel them as to what was going to happen. What I would like to ask you is, are you getting enough, the planners at your college, do you have enough co-operation from the employer groups in Cape Breton and in Nova Scotia? Are they telling you what they intend to do in the future? Are they telling what they are phasing out and what they are going to be phasing in so that you can maybe stop training people in one area and stop counselling young people in one area and start training them in another area? What kind of co-operation do you get in your planning courses for young people?

Dean Rudderham: I would say excellent co-operation. But in view, of course, of the size of the area and the province, our technology programs, in particular, are quite general. They have to be, because there are no specific requirements in the area large enough to warrant separate classes for that kind of training. As a result, we graduate more students in the area, even if things were booming, than really would have a good chance of being employed in the immediate area. As such, this is one of the reasons why our programs are general. We have no problem, I do not think, in terms of those that want technicians and technologists in the area, with giving them what they want, fairly well. Maybe they can speak to that.

The Chairman: Well, I will put . . .

[Translation]

cord, nous nous heurterons à des problèmes très sérieux. Par exemple—un exemple que je donne très souvent car il est très pertinent—il y a deux ans, dans la région où je vis, 55 enseignants sont sortis avec leur diplôme de l'école normale. Cinq ont trouvé un emploi. La raison pour laquelle les autres n'ont rien trouvé dans l'enseignement tient simplement au fait qu'il n'y avait plus suffisamment d'enfants d'âge scolaire. Dans ma propre circonscription, ils ont décidé la fermeture complète de deux grandes écoles secondaires, et ont fermé environ six écoles primaires. Nous pouvons donc tous bien déclarer que nous aimerions garantir à ces professeurs des postes d'enseignement, mais s'il n'y a pas d'enfants, ce ne serait pas très malin de les mettre dans des salles de classe vides.

Le deuxième argument que vous avez présenté est que nous ne pouvons leur garantir un emploi dans leur domaine de formation, nous devrions avoir des programmes de recyclage beaucoup plus efficaces, et c'est une tâche à laquelle il faut vraiment nous atteler.

J'ai à mon tour une question à vous poser, à vous qui avez des liens avec les collègues du Cap-Breton. Les hommes d'affaires, qui sont des employeurs, se plaignent du fait que très souvent—mais ceci ne s'applique peut-être pas à vous—les écoles techniques et les collèges communautaires forment des gens pour des emplois qui existaient il y a cinq ans mais qui ont depuis disparus, et qu'ils ne les forment pas pour les emplois qui existeront dans cinq ans.

C'est peut-être ce qui s'est produit pour les professeurs. On ne les a peut-être pas avertis de ce qui allait se produire. La question que je voudrais vous poser est donc la suivante: Vous, les planificateurs de votre collège, bénéficiez-vous d'une coopération suffisante de la part des groupes d'employeurs du Cap-Breton et de Nouvelle-Écosse? Vous disent-ils quels sont leurs plans pour l'avenir? Vous disent-ils ce qu'ils vont éliminer petit à petit et ce par quoi il vont le remplacer, afin que vous puissiez peut-être vous arrêter de former et de conseiller des jeunes dans un domaine, et que vous commenciez à les former dans un autre? Quel genre de coopération obtenez-vous de la part des jeunes dans vos cours de planification?

M. Rudderham: La coopération est excellente. Mais naturellement, compte tenu de la taille de la région et de la province, nos programmes de technologie, en particulier, sont assez généraux. C'est une nécessité car il n'existe pas de besoins spécifiques qui soient d'une importance suffisante pour justifier les cours de formation correspondants. En conséquence, nous formons trop d'étudiants pour qu'ils aient tous des chances de trouver un emploi dans le voisinage immédiat, même si les affaires allaient très bien. C'est une des raisons pour lesquelles nous offrons des programmes généraux. Je crois que dans l'ensemble nous sommes capables de satisfaire à la demande des employeurs qui recherchent des techniciens et des technologistes. Peut-être ont-ils des commentaires à faire sur ce point.

Le président: Eh bien, je demanderai . . .

[Texte]

Dean Rudderham: If I can just answer your first point about the example of the teachers being trained and no jobs for them, one of my points in the brief was that if they were guaranteed employment, if we ever took that step, then we would . . . The government is paying for that teacher training and they would bloody well have to predict the demand, which is readily, easily, predictable, and therefore they would not support that kind of training, and you would not have that problem.

The Chairman: I see. That gets into the question that, in other words, we need much better forecasting and a much better flow of information with respect to what is happening.

Dean Rudderham: Planning or forecasting.

The Chairman: Well, let me ask this. There is a great possibility that we are going to have some oil and gas production off the coast of Nova Scotia and maybe off the coast of Newfoundland in the next 10 years. Is your college training people in the technology of all the trades related to offshore drilling, or are we going to be faced with a situation where, if that really does go strong, the companies will not find the trained employees down here but bring people from Alberta and Texas, and our poor Cape Bretoners and Nova Scotians will still be left out of the action?

Dean Rudderham: Well, we have engineering technology as an example, and we have programs called civil technology, chemical technology, mechanical technology, and so forth. Those technologists would find their place in the oil industry. But with regard to the specific trades training that we do, particularly at the College of Cape Breton, we only do what is exactly prescribed for us by the government agencies, provincial and national, like the Department of Labour and Canada Manpower. That is the only training we do. We do the training but they prescribe it, they select the trainees. We do not have the chance of deciding what should be done or what should not be done.

The Chairman: Do you think you should have a chance to have some input into this?

Dean Rudderham: I think we should have a voice, yes, a stronger voice.

The Chairman: Is there a Manpower Needs Committee for Cape Breton Island, for instance?

Dean Rudderham: As I understand it, there is one local Manpower Needs Committee being formed. There has not been one. There has been one in Halifax—somebody can correct me—all along.

The Chairman: Yes, there is one in Halifax.

Dean Rudderham: The process is starting to form one in Cape Breton.

The Chairman: By the way, and I apologize to the task force, getting started here I have forgotten to introduce the members of the task force. On my immediate right is David Orlikow, who is the member of Parliament for Winnipeg

[Traduction]

M. Rudderham: J'aimerais revenir sur votre réaction à l'exemple des enseignants en formation alors qu'il n'y a pas d'emploi pour eux. L'un de mes arguments était que s'ils avaient un emploi garanti, si jamais nous prenions cette décision, nous pourrions alors . . . Voyez-vous, c'est le gouvernement qui paie pour la formation de ses enseignants et il ferait bien de prévoir la demande, ce qui n'a rien de compliqué. Il n'aurait alors plus besoin d'apporter son aide à ce genre de formation et vous n'auriez pas à faire face au problème.

Le président: Je vois. En d'autres termes, nous avons besoin d'un bien meilleur système de prévisions et d'une bien meilleure circulation de l'information pour nous tenir au courant de ce qui se passe.

M. Rudderham: Planification ou prévision.

Le président: Laissez-moi poser la question suivante. Il est très possible qu'au cours des dix prochaines années nous allons commencer à produire du pétrole et du gaz au large des côtes de Nouvelle-Écosse et peut-être aussi de celles de Terre-Neuve. Votre collège forme-t-il des techniciens dans les divers domaines reliés aux forages en mer, ou allons-nous nous trouver dans la situation où, si tout marche vraiment bien, les sociétés ne pourront pas trouver des employés compétents sur place mais seront obligés de faire venir des gens d'Alberta et du Texas, et nos pauvres habitants du Cap-Breton et de Nouvelle-Écosse auront encore une fois raté le métro?

M. Rudderham: Eh bien, nous avons des cours de génie, et aussi des programmes de génie civil, des cours de technologie chimique et mécanique, etc. Ces technologues n'auraient pas de difficultés à trouver un emploi dans l'industrie pétrolière. Mais en ce qui concerne les cours spécialisés que nous donnons, en particulier au collège du Cap-Breton, nous ne faisons que ce qui nous est exactement prescrit par les organismes gouvernementaux, provinciaux et nationaux, tels que le ministère du Travail et Main-d'œuvre Canada. C'est la seule formation que nous assurons. Nous assurons la formation mais ce sont eux qui la prescrivent, et qui sélectionnent les étudiants. Nous n'avons pas la possibilité de décider de ce qui devrait être fait ou pas.

Le président: Estimez-vous que vous devriez avoir droit au chapitre?

M. Rudderham: Oui, je trouve que nous devrions avoir notre mot à dire, que nous devrions pouvoir parler avec plus d'autorité.

Le président: Existe-t-il par exemple un comité des besoins en matière de main-d'œuvre pour l'île du Cap-Breton?

M. Rudderham: Je crois comprendre qu'un comité local des besoins en matière de main-d'œuvre est en train d'être formé. Sauf erreur de ma part, il y en a toujours eu un à Halifax.

Le président: C'est exact.

M. Rudderham: C'est ce qui est en train de se faire au Cap-Breton.

Le président: A propos, lorsque j'ai ouvert la séance, j'ai oublié de présenter les membres du Groupe de travail, et je les prie de m'en excuser. A ma droite, David Orlikow, député de Winnipeg Nord et principal critique du NPD pour les ques-

[Text]

North and the chief manpower critic for the NDP. Next to him is Bruce Lonsdale, member of Parliament for Timiskaming in northern Ontario. On his right is Murray Hardie, the Executive Director of the task force, and on his right is Hal Davidson, a research assistant with the committee. On my left is the Clerk of the Committee, Charles Bellemare, and on his left is Gerald Swartz, the Research Director for the task force, and on his left is Jean-Aimé Guertin, a research assistant with the task force.

• 1625

David, do you have any questions, first?

Mr. Orlikow: I am puzzled and, to say the least, disappointed with your observation to Mr. Allmand that you just train the people and give the courses which are prescribed by the provincial department . . .

Dean Rudderham: In our case, apprenticeship trades training, in particular, which is prescribed by the provincial Department of Labour. The selection of students is through them and Canada Manpower.

Mr. Orlikow: Is there any consultation, discussions, between you and the provincial or federal government departments involved?

Mr. Rudderham: The provincial Department of Labour have advisory committees, or they have had in the past, for every trade, and there is usually a representative from the teaching institutions that are on the committee for each trade, but that is about as far as it goes, in terms of curriculum mostly, curriculum update.

Mr. Orlikow: Are there other advisory committees in which there are labour and management representatives so that you can have a fairly flexible and ongoing approach on what the needs are likely to be in the next few years?

Dean Rudderham: I believe that is a function of the Manpower Needs Committee, as I understand it, which is centred in Halifax.

Mr. Orlikow: But you do not have a local committee with representatives of labour and management in your organization?

Dean Rudderham: As I mentioned to Warren Allmand, I think that is in the process of being formed now.

The Chairman: That would be a very good thing, in my opinion.

Mr. Orlikow: Have your courses been updated and changed in the last few years, as Mr. Allmand pointed out?

Dean Rudderham: There is a continuous process of advisory committees meeting and suggesting changes in curriculum, changes in methodology, but really the changes are very gradual. It is still, in the main, the apprenticeship program that we were familiar with over the years.

Mr. Orlikow: The programs really are mainly for the construction building trades, are they not?

[Translation]

tions de main-d'œuvre. Près de lui, Bruce Lonsdale, député de Timiskaming dans le nord de l'Ontario. Près de lui, Murray Hardie, Directeur administratif du Groupe de travail, et à sa droite Hal Davidson, assistant de recherche auprès du Comité. A ma gauche se trouve Charles Bellemare, le greffier du Comité, et près de lui Gerald Swartz, directeur de recherche du Groupe de travail, avec à sa gauche Jean-Aimé Guertin, assistant de recherche.

Commençons par vous David. Avez-vous des questions?

M. Orlikow: Je suis surpris, et pour ne pas dire plus, déçu, par votre déclaration à M. Allmand sur le fait que vous vous contentez de former les gens et de donner des cours prescrits par le ministère provincial.

M. Rudderham: Dans notre cas, il s'agit des cours d'apprentissage qui sont prescrits par le ministère provincial du Travail, et la sélection des étudiants est assurée par lui et par Main-d'œuvre Canada.

M. Orlikow: Existe-t-il des consultations entre vous et les ministères provinciaux ou fédéraux concernés?

M. Rudderham: Le gouvernement provincial du travail a, ou du moins avait, des comités consultatifs pour chaque métier et d'habitude les établissements d'enseignement sont représentés au comité pour chacun de ceux-ci, mais ça ne va pas plus loin. On parle surtout de programmes et de leur mise à jour.

M. Orlikow: Y a-t-il d'autres comités consultatifs dans lesquels employés et employeurs sont représentés, ce qui permettrait d'établir une méthode assez souple et cohérente pour déterminer ce que les besoins sont susceptibles de devenir au cours des prochaines années?

M. Rudderham: Je crois qu'il s'agit là d'une fonction du Comité des besoins en matière de main-d'œuvre, qui est basé à Halifax.

M. Orlikow: Vous n'avez donc pas de comité local comprenant des représentants de la main-d'œuvre et des employeurs?

M. Rudderham: Comme je l'ai dit à Warren Allmand, je crois qu'on est en train d'en créer un.

Le président: Excellente initiative!

M. Orlikow: Est-ce que vos cours ont été mis à jour et modifiés au cours de ces dernières années, comme l'a fait remarquer Monsieur Allmand?

M. Rudderham: Des comités consultatifs se réunissent continuellement pour proposer des changements de programme, de méthodologie, mais ces changements sont en fait très graduels. Mais dans l'ensemble, cela demeure toujours le programme d'apprentissage que nous connaissons depuis des années.

M. Orlikow: Il s'agit surtout de formation dans le domaine de la construction, n'est-ce pas?

[Texte]

Dean Rudderham: Mechanical, as well. Auto mechanics and so forth.

Mr. Orlikow: But surely there has been a pretty drastic change in recent years in the fishing industry as a result of the 200-mile limit. And hopefully there is going to be a substantial increase if all the indications are true that there is oil and gas in large quantities off the Atlantic coast. Have you looked at these yet? Can you see changes in the curriculum?

Dean Rudderham: As far as trades training is concerned, as far as the College of Cape Breton is concerned, it is just apprenticeship trades training. For the particular trades that are now apprenticeable trades, the fishing industry is not included in that. Possibly the Adult Vocational Training Centre is addressing itself to the particular occupational needs of the fishing industry and the College of Cape Breton will be involved in new programs shortly designed for the fishing industry, other than occupational trades training, but that is about it.

Mr. Orlikow: But it is likely, if they really start looking for oil and gas on a large scale, that they are not going to need just welders and plumbers. They are going to need welders, plumbers and electricians who have particular knowledge of that kind of industry. Has anything, to your knowledge, been done?

Dean Rudderham: I think you should really address that to the provincial Department of Labour. I am sure that there is activity towards redesigning or designing new programs for the trades that will be required for that industry.

Mr. Orlikow: The reason we are asking these questions is that some of us already, I think, while we have not discussed it formally, have come to the conclusion that there is too much planning and direction from the top, from the provincial department or the federal department, and not enough input from the grass roots level. I think that is all, Mr. Chairman.

• 1630

The Chairman: Bruce, do you have some questions? Gerry, do you have any?

Mr. William Reid (Academic Vice-President, College of Cape Breton): May I have permission to join my colleague as a follow-up presentation?

The Chairman: Yes, certainly. Would you give us your name?

Mr. Reid: My name is Dr. William Reid. I am the Academic Vice-President of the college.

The Chairman: I see. Well, that is fine. This is one presentation?

Mr. Reid: Yes.

The Chairman: You do not have another brief?

Mr. Reid: I have a little follow up but is on another aspect of the college that is not touched upon in the trades training section.

[Traduction]

M. Rudderham: Dans le domaine de la mécanique également. Mécaniciens d'automobile, etc.

M. Orlikow: Mais il y a bien dû avoir des changements assez profonds au cours de ces dernières années dans le domaine de l'industrie de la pêche, à cause de la limite des 200 milles. Et on peut espérer qu'il y aura une augmentation substantielle des emplois si tout ce que l'on dit de l'existence de grandes quantités de pétrole et de gaz dans l'Atlantique est vrai. Vous êtes-vous penché sur la question? Vous attendez-vous à des changements dans les programmes des cours?

M. Rudderham: En ce qui concerne la préparation des métiers, et en ce qui concerne le collège du Cap-Breton, il s'agit simplement de cours d'apprentissage pour les métiers exigeant un, et l'industrie de la pêche n'en fait pas partie. Il se peut que le centre de formation professionnelle des adultes se préoccupe des besoins particuliers de cette industrie. Le collège du Cap-Breton participera lui-même aux nouveaux programmes qui seront bientôt prêts pour l'industrie de la pêche, en dehors de ses cours de formation professionnelle, mais c'est à peu près tout.

M. Orlikow: Mais il est probable, s'ils se mettent vraiment à prospecter le pétrole et le gaz sur une large échelle, qu'ils ne pourront pas se contenter de soudeurs et de plombiers, mais qu'ils auront besoins de soudeurs, de plombiers et d'électriciens spécialisés dans ce domaine. A votre connaissance, a-t-on fait quelque chose?

M. Rudderham: Je crois que c'est une question que vous devriez poser au ministère provincial du Travail. Je suis certain que l'on s'emploie à mettre sur pied ou réorganiser des programmes destinés aux métiers requis par cette industrie.

M. Orlikow: La raison pour laquelle nous vous posons toutes ces questions est que certains d'entre-nous, bien que nous n'en ayons pas officiellement discuté, sommes déjà parvenu à la conclusion au sommet, trop de planification et de directives viennent d'en haut, du ministère provincial ou fédéral, et qu'en bas, les principaux intéressés n'ont pas assez leur mot à dire. C'est tout, monsieur le président.

Le président: Bruce, avez-vous des questions à poser? Et vous, Gerry?

M. William Reid (vice-président de l'administration universitaire au collège du Cap-Breton): M'autorisez-vous à prendre la relève de mon collègue?

Le président: Mais certainement. Voulez-vous vous présenter?

M. Reid: Je m'appelle William Reid et je suis le Vice-président de l'administration universitaire du collège.

Le président: Je vois. Très bien. S'agit-il d'une seule déclaration?

M. Reid: Oui.

Le président: N'avez-vous pas d'autres mémoires à présenter?

M. Reid: J'ai un petit quelque chose à ajouter mais il s'agit d'un autre aspect du collège qui n'a rien à voir avec la section de formation professionnelle.

[Text]

The Chairman: Fine.

Mr. Reid: As a follow up from the last question that was asked, we have in fact been in consultation with Devco at their request, and our senior vice-president, Mr. John Terry, who is charged with program development within the college, has launched a study for Devco in respect to offshore exploration possibilities. So he is doing a feasibility study now. He has initiated that and that certainly is in hand. It has been relegated to one official within the college. So that is done.

In addition to what my colleague has mentioned in terms of our trades training programs, I think it is important that we recognize that the college has some very severe constraints placed upon it in its capability to respond to the needs, not only the internal structure of the college but the level of funding support that is available to us in terms of program development.

Our experience to date has been that if we attempt to mount a new program, it might be a necessary program, it might be a highly viable program, but the normal response to date has been: "Mount it with permission but at the expense of your existing programs. If you are to mount a new program, for example in the petroleum explorations technology, then do so by collapsing one of your existing programs, even although we recognize that they are limited programs, limited enrolments, and are filling a need, the graduates are constantly being hired." And so we are faced with that dilemma. How do we approach the development of a new program if the only way we have at our disposal is to withdraw from another one, although we know that it is an established program that has well demonstrated its utility in the manpower situation?

What gives us great concern as well, beyond the level of the skills trades, is also the higher skills area. For example, we have now in our possession, and documented in our institutional research, several reports that speak almost continuously of the need for people at the managerial, the entrepreneurial and the supervisory level within the maritime provinces. It seems to matter not which area of the economic development you tackle. If you go to the construction trade, the crying need is for construction managers. The CANS, the Construction Association of Nova Scotia, is currently investigating a program. We are collaborating with them in that regard. On the other hand, Devco is having problems with supervisory personnel, for example, underground managers or what have you. We are collaborating with Devco in that.

Now, we can do that as long as funding comes to the college, from whatever source. If it is a federal source or if it is a provincial source, we can do it. If we are to do it on the basis of our own internal resources and very little endowment, then it is almost impossible for us. We have to free up a person or an individual or in fact destroy a program to make those services available to whatever agency is looking for the help.

So we have a rather long history of involvement in program development of different styles and at different levels, ranging everywhere from the apprenticeship trades training program

[Translation]

Le président: Très bien.

M. Reid: Pour reprendre la dernière question posée, nous avons en fait eu des entretiens avec Devco, sur leur demande, et M. John Terry, notre premier vice-président chargé du développement des programmes au collège, a lancé une étude pour Devco portant sur les possibilités de prospection en mer. Il est actuellement en train de faire une étude de faisabilité. C'est lui qui a mis cette affaire en route et elle avance. Cette étude a été confiée à un des cadres de notre collège. Donc voilà quelque chose de fait.

Outre ce que mon collègue a dit sur nos programmes de formation professionnelle, je crois qu'il est important de reconnaître le fait que le collège est très sévèrement limité dans ses possibilités de répondre aux besoins, non seulement à cause des structures internes de l'établissement, mais également, de l'importance de l'aide financière dont nous pouvons disposer pour le développement de nos programmes.

Nous avons constaté jusqu'à présent que si nous essayons de monter un nouveau programme, qu'il s'agisse d'un programme nécessaire et hautement viable, la réponse habituelle a été: «Montez-le, mais aux frais de vos programmes existants. Si vous voulez lancer un nouveau programme, par exemple dans le domaine de la prospection pétrolière, faites-le mais supprimez-en un autre, même s'il s'agit de programmes restreints, avec des effectifs limités, qui répondent à un besoin, et dont les diplômés sont constamment recrutés.» Vous voyez donc notre dilemme. Comment mettre au point un nouveau programme, si le seul moyen de le faire est de renoncer à un autre, même si nous savons qu'il s'agit d'un programme établi qui a amplement démontré son utilité sur le plan de la main-d'œuvre?

Ce qui nous inquiète encore plus que le niveau des métiers spécialisés, c'est celui des métiers de haute spécialisation. Par exemple, nous avons actuellement entre les mains, confirmés par nos propres recherches, plusieurs rapports qui parlent presque continuellement du manque de gestionnaires, de surveillants et d'entrepreneurs dans les provinces maritimes. Peu importe le secteur économique auquel vous vous attaquez. La CANS (Construction Association of Nova Scotia) étudie actuellement les possibilités d'un programme. Nous collaborons avec elle dans ce domaine. De son côté, Devco a des problèmes avec son personnel de surveillance, notamment les gestionnaires des travaux souterrains ou quelque chose d'approchant. Nous collaborerons aussi avec Devco pour cela.

Tout cela, nous pouvons le faire aussi longtemps que le collège reçoit des subventions, quelle qu'en soit la source, fédérale ou provinciale. Mais s'il nous faut uniquement compter sur nos propres ressources internes et très peu de subventions, notre tâche devient presque impossible. Nous sommes obligés de libérer quelqu'un, ou en fait de démolir un programme, pour mettre ces services à la disposition de l'organisme, quel qu'il soit, qui cherche de l'aide.

Nous avons donc une assez longue expérience de la participation au développement de programmes de styles divers et de niveaux divers, puis le programme d'apprentissage professionnel jusqu'au niveau de gestion, de surveillance, etc.

[*Texte*]

all the way up through the management levels, supervisory skills levels and so on.

Now, our difficulty in terms of program development is that our speed of response is geared to how quickly we can move into the field, investigate it and then make an institutional decision to proceed. We recently have begun on a co-operative education venture, for example, through assistance from Employment and Immigration. In the first six months it looks to be a very viable program and we hope that it is going to be launched for another full year's study, and at that stage we would be ready, the College at Cape Breton, to move into co-operative education in whatever discipline or whatever area is required.

• 1635

We have had requests from industry. I think the civil industry, the civil engineering advisory committee to the college, has asked us to give consideration to revising our program to meet their specific needs. For example, a civil technologist is not of much value to the company if he is only available in the months of July and August, when the construction season runs from, say, early May through November, December. So we are now at the point of studying this program, with the possibility of moving it towards a co-operative education program freeing up the students to give them work places in the peak building season.

Our mandate is broad. Our mandate is large. We are to provide innovative programs to the extent that it is possible for us to do. I would say, I think, in summary that the only limitation that the college is willing to place upon it is that we can only do it to the level in which we are supported from funding.

So I think to that end, Mr. Chairman and members of the task force, I have been asked by the President to assure the Chairman that the College of Cape Breton is willing to collaborate with any and all departments and divisions of government at all levels in the discharge of our mandate, which is to give the people of our area the educational needs and training and education as they may require and as may be required in the greater Canadian context. Thank you.

The Chairman: Thank you.

Mr. Gerald Swartz (Adviser to the Committee): I have heard comments such as the ones you have given us from a number of other people who have presented briefs to this task force, and I am concerned in one regard. I do agree that to develop new programs to meet the emerging needs of communities and of employers, of students, requires funds, and that when limited funds are available it is very difficult to get those programs developed without doing so, if you are on your own resources, at the expense of your existing programs or your existing operations. But I am wondering if there should not be an equal onus being placed on industry. Your comments, at least my interpretation of your comments, are that the government should be providing the funding to develop

[*Traduction*]

Maintenant, la difficulté que nous rencontrons dans le développement des programmes tient au fait que la vitesse de notre réaction dépend de notre vitesse à nous rendre sur le terrain, à l'étudier et à prendre la décision d'aller de l'avant. C'est ainsi que nous nous sommes récemment lancés dans une entreprise d'éducation en coopération, avec l'aide du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Les six premiers mois d'existence de ce programme semblent indiquer qu'il est très viable et nous espérons qu'il sera reconduit d'une autre année complète, et qu'arrivé à ce point, le collège du Cap-Breton sera prêt à se lancer dans l'enseignement en coopération, quelle que soit la discipline ou le domaine requis.

Nous avons reçu des demandes de l'industrie. Je crois que le génie civil, le comité consultatif du génie civil auprès du collège, nous a demandé de considérer la révision de notre programme afin de satisfaire ses besoins spécifiques. A titre d'exemple, un ingénieur-technicien civil est de peu de valeur pour la société s'il n'est disponible qu'au mois de juillet et d'août, alors que la saison de la construction s'étend, disons du début de mai à novembre ou décembre. Nous sommes donc maintenant à la veille d'étudier ce programme, et il est possible que nous nous orientions vers un programme d'éducation coopérative ce qui permettrait aux étudiants de trouver du travail lorsque la saison de la construction bat son plein.

Notre mandat est très étendu. Nous devons faire tout notre possible pour présenter des programmes originaux. En conclusion, je peux dire que la seule limite que le collège est prêt à placer sur cette entreprise est celle qui lui est elle-même imposée par le montant des subventions qu'il reçoit.

C'est pour cette raison, monsieur le Président et messieurs les membres du Groupe de travail, que j'ai été invité par le Président du collège à vous assurer que le collège du Cap-Breton est prêt à collaborer avec tous les ministères et services du gouvernement à tous les niveaux, pour s'acquitter de son mandat, qui est de répondre aux besoins des habitants de notre région sur le plan de la formation et de l'éducation dont ils peuvent avoir besoins ou qui peuvent être exigées dans le contexte canadien. Je vous remercie.

Le président: Merci.

M. Gerald Swartz (conseiller auprès du Comité): Des commentaires semblables aux vôtres ont été faits par un grand nombre d'autres personnes qui ont déposé devant ce Groupe de travail, et il y a là quelque chose qui me préoccupe. Je reconnais volontier que la création de nouveaux programmes pour répondre aux besoins nouveaux des collectivités et des employeurs, ainsi que des étudiants, demande de l'argent, et que lorsque les fonds sont limités et que vous ne pouvez compter que sur vos propres ressources, il est très difficile d'élaborer de tels programmes sans le faire aux dépenses de ceux qui existent déjà. Mais je me demande si une responsabilité égale n'incombe pas à l'industrie. Si je vous comprends bien, le gouvernement devrait assurer le financement de l'éla-

[Text]

these new programs because you know and the government knows that there are emerging areas where we are going to have skilled labour requirements. But you were also saying that industry is telling you these things too. What is their responsibility in this regard? Can they not assist you with that funding?

Mr. Reid: If you look upon our Crown corporations, rather than as an arm of government, as an arm of industry, then certainly they have been in a position to help us in the establishment of industrial-style programs. We have had this co-operation with the Power Commission. We have it with Sysco, we have had it with Devco, so we have these. We made approaches to the fisheries industry through Mr. Nickerson, from our college president, in terms of trying to assess what their needs would be. This has only come about within the past year and to date I have really no progress to report there, but I am sure that that is another area that we will be investigating very critically and, again, in consort with industry.

Mr. Swartz: Your points are still quite valid in terms of developing new programs where, in effect, technology has to be developed before the industry can grow and get started in employing people. There may not be employers there right now who can assist you in providing the funds. But I was concerned, and I think you have answered that point now, with the thought that supervisors for existing mines, and people who could be better employed by existing employers through existing employment opportunities, are not being trained and you do not have the funding for those programs. There is an argument to be made that funding for those programs should come from the employers.

Mr. Reid: Yes.

The Chairman: Thank you very much, gentlemen. Your comments are well taken and will be recorded for the committee and will be taken into consideration in preparing our report. By the way, if you feel as time goes on that you have further thoughts on the subject, do not hesitate to write us and add to what you have said today. Thank you very much.

• 1640

I will once again call, to see if he is now in the room, Mr. John Currie of Internav Ltd.

Then I will call Mr. Robert Crosby, the President of the Board of Trade. Is he here yet?

If those two gentlemen are not here, I am going to go to some of the others who did not give us advance notice but have indicated they would like to address us. I have already got a good number of these and I cannot give these the same amount of time, but they could certainly introduce the subject with me and follow it up in writing with a more detailed letter or brief. I will call first Alderman John Kennedy from the City of Sydney, who I believe is in the room.

[Translation]

boration de ces nouveaux programmes, car vous savez, et le gouvernement aussi, que certaines régions auront bientôt besoin de main-d'œuvre spécialisée. Mais vous nous avez aussi déclaré que l'industrie vous disait la même chose. Quelle est sa responsabilité en la matière? Ne pourrait-elle pas vous apporter une aide financière?

M. Reid: Si au lieu de voir les sociétés de la Couronne comme un prolongement du gouvernement, vous le considérez comme un bras de l'industrie, il vous apparaîtra qu'elles ont certainement été en mesure de nous aider à établir des programmes de style industriel. Nous avons bénéficié de cette coopération auprès de la Commission de l'énergie. Il en va de même avec Sysco, et avec Devco. Le Président de notre collège a fait appel à M. Nickerson pour se faire son interprète auprès de l'industrie des pêcheries afin de déterminer les besoins de celle-ci. Ceci ne date que de l'an dernier, et jusqu'à présent je n'ai vraiment aucun progrès à signaler, mais je suis convaincu qu'il s'agit là d'un autre secteur que nous étudierons de très près et, encore une fois, en collaboration avec l'industrie.

M. Swartz: Vos arguments demeurent valables en ce qui concerne l'élaboration de nouveaux programmes dans lesquels la technologie doit en fait être créée avant que l'industrie ne puisse se développer et commencer à employer des gens. Il se peut qu'à l'heure actuelle il n'y ait pas encore d'employeurs qui soient en mesure de vous apporter une aide financière. Mais ce qui m'inquiétait, et je crois que vous m'avez rassuré sur ce point, c'était que les surveillants des mines existantes, et les personnes qui pourraient bénéficier des possibilités d'emplois existantes pour être utilisées à meilleur escient, ne reçoivent pas la formation nécessaire, et que vous n'avez pas les fonds requis pour ces programmes. On pourrait certainement défendre la thèse du financement de ces programmes par les employeurs eux-mêmes.

M. Reid: Oui.

Le président: Merci beaucoup, Messieurs. Vos observations sont très pertinentes et il en été pris note. Le Comité en tiendra compte lorsqu'il préparera son rapport. A ce propos, si par la suite il vous vient des idées sur la question, n'hésitez pas à nous écrire et à ajouter à ce que vous nous avez dit aujourd'hui. Encore une fois, je vous remercie.

Je vais de nouveau appeler, au cas où il serait maintenant présent, M. John Currie de l'Internav Ltd.

J'appellerai ensuite M. Robert Crosby, Président de la Chambre de commerce. Est-il arrivé?

Si ces deux messieurs ne sont pas là, je vais donner la parole à certaines des personnes qui ne nous avaient pas prévenus d'avance mais qui nous ont fait savoir qu'elles souhaitaient nous parler. Elles sont déjà assez nombreuses et je ne peux pas leur accorder le même temps de parole, mais elles pourraient tout au moins commencer à me présenter leurs points de vue et me faire parvenir par la suite une lettre ou une déposition plus détaillée. Pour commencer, j'invite donc à prendre la parole l'Échevin John Kennedy, de la ville de Sydney, qui se trouve, je crois, dans l'assistance.

[Texte]

Alderman John Kennedy (City of Sydney): Thank you, sir. On behalf of the mayor and members of the city council, let me first welcome you gentlemen to the City of Sydney. We appreciate the effort you people are putting into this exercise as we in this part of Canada are always very greatly affected by prolonged unemployment and welcome the opportunity to make others aware of our problems. Now that the discovery of new energy resources has given rise to the prospects of a brighter economic future, we must seriously consider the growth options.

However, on such short notice, we have not chosen to address ourselves to the bigger issues of unemployment trends. Instead, we will try to focus on a few random observations that will relate specifically to the training needs of the industrial area of Cape Breton.

If one word characterizes the history of Cape Breton's economy, it is insecurity. This same economy has long been the subject of constant debate and study. It is the case at the present time in our vital steel and coal industries.

Some, I suppose, might question the wisdom of debating the future training needs of tomorrow's workforce when we have yet to answer the question of whether or not we will even need the workforce, in this city at least. But although our economic base might be insecure, our people are not. Our economic ills have made us that much more determined that we will emerge winners in the struggle to maintain our island's economy.

It is not our purpose here today to attempt to identify long-range employment trends. Much has been written on this subject and we hope and trust that your committee will receive representations from those most directly connected with this important field. However, projections would indicate that on a national level we could eventually experience manpower shortages in the labour force. Certainly this should not be the case in Cape Breton.

We have always experienced above average and unacceptable unemployment levels, and strange as it may seem, some of the training received to date has had a negative effect on the workforce. We have been victimized by the brain drain. Too many of our young, educated and trained persons have tended to leave our area to seek employment elsewhere.

We must ensure that whatever our future might be, new employment opportunities contain adequate incentives for those young people to stay in Cape Breton. As well, we must provide the necessary training to others to make them competitive on the job market. Efforts in our district must focus on the building of a confident workforce, free of the past insecurities that were someone else's doing.

[Traduction]

L'Échevin John Kennedy (Ville de Sydney): Je vous remercie Monsieur. Au nom du Maire et des membres du Conseil municipal, permettez-moi tout d'abord de vous souhaiter la bienvenue, Messieurs, dans la ville de Sydney. Nous sommes sensibles aux efforts que vous déployez, car dans cette région du Canada, nous sommes toujours profondément touchés par le chômage prolongé et nous sommes heureux d'avoir l'occasion de faire prendre conscience aux autres de nos problèmes. Maintenant que la découverte de nouvelles sources d'énergie fait miroiter la perspective d'un avenir économique plus riant, il nous faut examiner avec sérieux les diverses possibilités de croissance.

Cependant, étant pris de court, nous avons préféré laisser de côté les grands problèmes du chômage pour faire quelques observations de caractère plus spécifique qui touchent directement aux besoins de la région industrielle du Cap-Breton en matière de formation.

L'histoire de l'économie du Cap-Breton se résume en un mot: insécurité. Il y a longtemps que cette économie fait l'objet de débats et d'études constants. C'est le cas actuellement de deux industries vitales, celle de l'acier et du charbon.

Certains, je le suppose, pourraient douter de la sagesse de discuter des besoins futurs en matière de formation de la main-d'œuvre de demain, alors que nous n'avons même pas encore trouvé de réponse à la question de savoir si oui ou non nous en aurons besoin, du moins dans cette ville. Mais si notre base économique manque de stabilité, ce n'est pas le cas de nos gens. Nos maux économiques nous ont donné un surcroît de détermination qui nous permettra de remporter la bataille et de maintenir l'économie de notre île.

Notre propos n'est pas aujourd'hui d'essayer de déterminer les tendances à long terme de l'emploi. On a beaucoup écrit sur ce sujet et nous avons l'espoir et la conviction que votre Comité entendra les personnes qui ont les liens les plus directs avec ce secteur important. Cependant, les projections semblent indiquer qu'à l'échelon national il se pourrait que nous souffrions plus tard d'un manque de main-d'œuvre. Cela ne devrait certainement pas être le cas au Cap-Breton.

Nous avons toujours pâti d'un niveau de chômage au-dessus de la moyenne et totalement inacceptable, et si bizarre que cela puisse paraître, la formation reçue jusqu'à présent a dans une certaine mesure eu un effet négatif sur la population active. Nous avons été victimes de l'exode des compétences. Un trop grand nombre des jeunes qui avaient reçu une bonne éducation et une bonne formation, ont eu tendance à quitter la région pour chercher ailleurs un emploi.

Quelque soit notre avenir, il nous faut veiller à ce que les nouvelles possibilités d'emploi offrent suffisamment de stimulants pour que ces jeunes gens restent à Cap-Breton. Il nous faut aussi fournir aux autres une formation indispensable afin de leur permettre d'affronter la concurrence sur le marché de l'emploi. Les efforts de notre région doivent être axés sur la création d'une population active pleine de confiance, et délivrée du sentiment d'insécurité causé par les autres.

[Text]

[Translation]

• 1645

Unfortunately, when we look at the short history of our trades training program in the area, it too seems to be characterized by the same insecurity as our economy. We wake up in the morning to the morning news and hear that yet another hundred seats or so are being lost from our trades training and transferred elsewhere. As with our industry, which for so long was operated by absentee owners with little stake in our community, so too our trades training seems to be controlled from outside our area by decision makers that have recently seen fit to reduce training and retraining capacity. So if there is one factor that should be changed, it is to give the control and decision-making to the local community who are the best judges of what training is needed for our people.

In the early days of trades training in Cape Breton, there used to be a favorite question. I do not know how familiar you are with the geographical area of Cape Breton, but the saying is: "Just how many watchmakers do we need in Gabarus?" In other words, how appropriate are the training courses offered in terms of employment possibilities? This is a chicken and egg question that defies a solution. Therefore, there is only one logical way to proceed. We must gear our training directly to jobs, with on-the-job training directed to permanent employment. Although a few precedents do exist for this approach in our present program, these seem to be exceptions rather than the rule. Although we do not pretend to be expert in this area, one can easily identify the major employment opportunities in mining, fishing, offshore resource industries as logical places to concentrate on such an on-the-job training approach.

The fact that we at the municipal level are not overly familiar with the specifics of this whole question of training speaks for itself. Municipalities have never been seriously involved in this process except perhaps through our social services programs. But there is an area that we have been heavily involved in that I think merits discussion, and that is in make-work programs. The so-called grant programs, both federal and provincial, have poured millions of dollars into short-term projects geared mainly to the needs of those at the lower end of the economic totem pole. Whereas we understand the need to create employment opportunities for this group, the grant programs seem to be causing more harm than good.

Without going into a long explanation of this, it is sufficient to say that expressions like "a license to loaf" are not without foundation. Young persons are given 10 to 20 weeks work at minimum wages, thus shifting the financial burden from municipal welfare rolls to federal unemployment insurance benefits. We admit to our part in this scheme but we also admit to its shortcomings, the most devastating of which has to be the poor work habits being generated by these programs. Young people, many of whom are experiencing their initial entry into the labour market, learn quickly that 10 to 12 weeks

Malheureusement, lorsque nous considérons la brève histoire de notre programme de formation professionnelle dans la région, celui-ci semble également être caractérisé par la même insécurité que notre économie. Au réveil, les nouvelles du matin nous apprennent qu'une autre centaine de places ont été enlevées à ce programme et transférées ailleurs. Comme l'industrie, qui pendant si longtemps a été dirigée par des propriétaires absentéistes qui se souciaient peu de notre collectivité, notre formation professionnelle semble également être contrôlée de l'extérieur par les détenteurs des pouvoirs de décision qui ont récemment jugé opportun de réduire nos moyens de formation et de recyclage. Si donc il est un facteur qui mérite d'être changé, c'est celui du contrôle et de la prise de décision, qui devraient être confiés à la collectivité locale, car celle-ci est le meilleur juge du type de formation requis pour ses membres.

Aux tous débuts de la formation professionnelle au Cap-Breton, il y avait une question qui revenait toujours. Je ne sais pas si vous connaissez bien la région du Cap-Breton, mais cette question était la suivante: «Mais il nous en faut donc combien d'horlogers à Gabarus?» En d'autres termes, jusqu'à quel point les cours de formation conviennent-ils aux possibilités d'emploi? C'est là la traditionnelle question de la poule et de l'œuf. Il n'y a donc qu'une seule solution logique. Notre formation doit être directement axée sur l'emploi, et la formation en cours d'emploi orientée vers des emplois permanents. Il existe bien quelques précédents mais ils semblent être l'exception plutôt que la règle. Bien que nous n'ayons pas la prétention d'être des experts en la matière, il est facile de voir que c'est dans le domaine de l'exploitation minière, de la pêche, et des industries d'exploitation des ressources offshore qu'il faut commencer à mettre l'accent sur une telle formation en cours d'emploi.

Le fait qu'au niveau municipal nous ne sachions pas grand chose sur les détails de la question de la formation, en dit long. C'est là un domaine dans lequel les municipalités ne sont jamais beaucoup intervenues, si l'on excepte peut-être nos programmes de services sociaux, mais il en est un dans lequel nous avons joué un rôle très important, et qui mérite d'être examiné, c'est celui des programmes de création d'emplois. Les soi-disants programmes de subventions, tant fédéraux que provinciaux, ont investi des millions de dollars dans des projets à court terme essentiellement destinés à répondre aux besoins de ceux qui occupent le bas de l'échelle économique. Certes, nous comprenons le besoin de créer des emplois pour ce groupe, mais le programme de subventions semble faire plus de mal que de bien.

Sans vouloir rentrer dans les détails, il suffit de dire que des expressions du genre de «la permission de tirer au flanc» ne sont pas sans fondement. Les jeunes reçoivent un salaire minimum pour 10 à 20 semaines de travail, ce qui a pour résultat de faire passer la charge financière des listes municipales d'aide sociale au programme fédéral de prestations d'assurance-chômage. Nous reconnaissons le rôle que nous jouons dans ce système et nous en reconnaissons également les faiblesses, dont les plus graves sont certainement les mauvaises habitudes de travail engendrées par ces programmes. Ces

[Texte]

is all they require to cash in on the unemployment benefits. Our purpose in introducing this subject here is only to point out the futility of pouring millions of public dollars into such make-work schemes without apparent regard for the job readiness training. It seems that we could capitalize on these projects by integrating some of our education and upgrading techniques directly into the work projects.

There seems to have been some inclination to focus the make work effort in the voluntary sector of the community. Perhaps the time has come to place stronger emphasis on the involvement of the private economic sector, where, with the appropriate safeguards, young people could be trained on the job for "real" employment. And just a word about safeguards. Many private businesses have been hesitant to participate in existing programs of this nature because of their reluctance to become exposed to "snooping", by Manpower bureaucrats. Perhaps their case has been overstated but certainly there seems to be a need for careful re-examination of the monitoring requirements now in effect.

• 1650

There is some evidence for the need to do more training and upgrading of those already in the work-force or with strong attachments to the labour force. For example, many of our tradesmen are so designated, not because of their training but because of their union affiliation. Take carpenters, for example. The constant advances in technology make this upgrading an ongoing necessity.

An oft-neglected area for training is that of management. Many middle managers are promoted on the basis of seniority and lack formal training in the integrate area of human relations. Similarly, senior management personnel must be kept abreast of the trends and advancements in management techniques. Strong leadership is needed as a basis for a sound economy and appropriate training can develop leaders and leadership qualities.

We believe that the present training allowances are inadequate to attract the type of person that requires training. Few even marginally employed could afford to leave their employment for training. We realize the dangers of fostering dependency situations by making allowances too available, but the solution to such a dilemma lies in better selection and screening techniques and not in reducing allowances so that training becomes unattractive to those that really need it.

Finally, we see the need for continued interpretation of the meaning and place of training in the spectrum of Manpower services. Many see training as part of the social security system, a form of maintenance and extension of the welfare system. Training and upgrading have taken on the connotation

[Traduction]

jeunes, dont beaucoup arrivent pour la première fois sur le marché du travail, ne sont pas long à découvrir que tout ce qu'il leur faut, c'est 10 à 12 semaines pour pouvoir bénéficier des prestations de chômage. Si nous avons soulevé la question c'est pour montrer la futilité de déverser des millions de dollars des finances publiques dans des programmes de création d'emploi sans apparemment tenir compte des cours de préparation à l'emploi. Il me semble que nous pourrions tirer meilleur parti de ces projets en intégrant directement certaines de nos techniques d'éducation et de perfectionnement dans les programmes de travail eux-mêmes.

La tendance semble avoir été d'axer les créations d'emploi sur le secteur bénévole de la collectivité. Le temps est peut-être venu de mettre plus l'accent sur la participation du secteur économique privé, où, avec les garanties appropriées, des jeunes gens pourraient être formés sur place en vue d'un véritable «emploi». Un mot sur les garanties: beaucoup d'entreprises privées ont hésité à participer à des programmes existants de cette nature à cause de leur répugnance à voir les bureaucrates de la main-d'œuvre «fouiner» dans leurs affaires. C'est un point sur lequel on a peut-être exagéré mais il paraît certainement nécessaire de réexaminer attentivement les exigences actuelles en matière de contrôle.

Il est assez apparent que ceux qui travaillent déjà ou ont des liens étroits avec la population active, ont besoin d'un surcroît de formation et d'amélioration de leurs compétences. Par exemple, beaucoup de nos artisans portent ce nom, non à cause de leur formation mais à cause de leur appartenance à un syndicat. Prenez les charpentiers. Ils ont un besoin absolu de perfectionnement en raison des progrès constants de la technologie.

Un secteur de la formation souvent négligé est celui de la gestion. Beaucoup de cadres moyens sont promus à l'ancienneté et n'ont reçu aucune formation structurée dans le domaine général des relations humaines. De la même manière, il est indispensable que les cadres supérieurs se tiennent au courant de l'évolution et des progrès des techniques de gestion. Une économie solide ne peut se passer de véritables leaderships et une formation appropriée permet de dégager les personnes qui ont une aptitude au commandement.

Nous estimons que les indemnités de formation sont insuffisantes pour attirer le genre de personnes qui a besoin d'une formation. Même chez ceux qui ont un emploi marginal, peu pourraient se permettre de quitter un emploi pour aller suivre un cours de formation. Nous nous rendons compte du danger de créer une situation de dépendance en rendant trop facile l'obtention de ces indemnités, mais la solution du dilemme repose sur de meilleures techniques de sélection, et non sur la réduction des allocations qui auraient pour effet d'éloigner de la formation ceux qui en ont véritablement besoin.

En conclusion, nous estimons qu'il est nécessaire de continuer à se livrer à une interprétation du sens et de la place de la formation dans les divers services de la Main-d'œuvre. Pour beaucoup, la formation fait partie du système de sécurité sociale, et est une forme de maintien et de prolongement du

[Text]

of "the welfare school" and other designations best not mentioned. Major concerns often focus on whether a particular individual must go back to social assistance or can become eligible for yet another course. Such manipulations based not on training but rather on the acquisition of income can only hurt the image and subsequently the future of training and upgrading programs.

These comments were rather hastily contrived and we realize that such an important topic deserves much study and more evaluation. But this can be best done on an ongoing basis at the local level, so that we close our presentation by emphasizing what we believe is our most important observation, that our community should provide the base for decisions affecting the future training needs for our area. As we have repeated so often in our history, give us the tools and we will get the job done.

I thank you very much, gentlemen.

The Chairman: Thank you, Mr. Kennedy. Bruce, do you have any questions for the witness?

Mr. Lonsdale: You sound like some politicians in northern Ontario where they are always decrying the fact that Queen's Park in the southern part of the province is making all the decisions. I suspect the frustrations that you are facing up here are much the same as those we face in northern Ontario. I used to be in the municipal field as well, so I can relate to your comments.

I think your remarks regarding the training allowances are very well taken. They have come up before. I know a lot of people are concerned about the allowance that is given to people and the incentive that that provides, the problems relating to trying to train an individual, perhaps sometimes not in the same community in which his family lives, if you are in northern Ontario in particular or other parts of northern Canada. So they have to maintain two residences or they have to board out some place and there just is not enough funding to make that attractive to them.

Certainly, I think the impact of what that does and the fact that other people have been offered two or three training programs, one right after the other, has contributed to the poor image of that program. I agree with you in that respect. Something should be done to improve the image for no other reason than just to make it more a thing that people will want to go into and not something they have to because they have no choice. I certainly can agree on that.

• 1655

In your comments I assume you are talking about the job creation programs, the Canada Works programs, the Young Canada Works programs, and perhaps the bad work habits that evolve from that. I am just wondering, in this part of the country who sponsors those projects? Are they municipalities, are they service clubs, those kinds of things? I am just

[Translation]

système de bien-être social. Formation et perfectionnement évoquent maintenant une idée d'école pour déshérités" et sont souvent traités d'autres noms que je préfère ne pas mentionner. Souvent, on se préoccupe surtout de décider si un individu doit retourner à l'assistance sociale ou peut aller suivre encore un autre cours. De telles manipulations n'ont rien à voir avec la formation mais reposent plutôt sur l'acquisition d'un revenu, ce qui ne peut que nuire à l'image et, ultérieurement, à l'avenir des programmes de formation et de perfectionnement.

Ces observations ont été rassemblées quelque peu hâtivement et nous nous rendons bien compte qu'une question aussi importante mérite d'être étudiée plus à fond. Mais la meilleure méthode est de le faire sur une base permanente à l'échelon local. En conclusion, nous tenons donc à souligner ce qui est notre observation la plus importante, à savoir, que notre collectivité devrait constituer la base des décisions affectant les futurs besoins de notre région en matière de formation. Comme nous l'avons répété si souvent au cours de notre histoire, donnez-nous les outils et nous ferons le travail.

Messieurs, je vous remercie de votre attention.

Le président: Merci M. Kennedy. Bruce, avez-vous des questions à poser au témoin?

M. Lonsdale: Vous me faites penser à certains politiciens du nord de l'Ontario qui critiquent toujours le fait que Queen's Park se trouve dans le sud de la province et prend toutes les décisions. J'ai l'impression que les frustrations auxquelles vous êtes soumis ici sont fort semblables à celles que nous éprouvons dans le nord de l'Ontario. J'ai moi-même autrefois travaillé dans des services municipaux, et je partage votre point de vue.

Vos remarques sur les allocations de formation sont très pertinentes. C'est une question qui a déjà été soulevée. Je connais des tas de gens qui s'inquiètent de l'allocation qui est ainsi accordée et de l'encouragement qu'elle donne, et aussi des problèmes rencontrés lorsque l'on essaye de former un individu, parfois ailleurs que dans la collectivité où vit sa famille, en particulier si vous vivez dans le nord de l'Ontario, ou dans d'autres régions du nord du Canada. Ces gens-là sont obligés d'avoir deux résidences ou bien d'aller loger quelque part, et l'allocation est tout simplement insuffisante pour rendre les cours de formation attrayants.

Il est certain qu'une telle situation, sans compter le fait que d'autres personnes se sont vu offrir deux ou trois programmes de formation l'un après l'autre, ont contribué à donner une mauvaise réputation aux programmes. Je suis d'accord avec vous sur ce point. Il faut faire quelque chose pour améliorer une réputation, ne serait-ce que pour en faire quelque chose qui attirera les gens et non quelque chose qu'ils sont obligés de faire parce qu'ils n'ont pas d'autre choix. Je suis totalement d'accord sur ce point.

Dans vos commentaires, j'imagine que vous faites allusion aux programmes de création d'emplois, aux programmes de Main-d'oeuvre Canada, aux programmes de Travail et programmes pour les jeunes Canadiens, et peut-être aux mauvaises attitudes de travail provoquées par tout cela. La question que je me pose est de savoir qui, dans cette partie du pays,

[Texte]

wondering if maybe some of the onus in terms of monitoring them and creating better work habits for the individuals who get those jobs, if part of the responsibility, is not also on the people who sponsor the project and not necessarily just on Canada Manpower who must monitor it. I think there is a shared blame there that we have to look at, because I think some of the sponsors could be a little bit more responsible in terms of the way they manage their programs.

Alderman Kennedy: Maybe our situation here is not unique when compound with other parts of the country. The fact is that with the high level of employment, whichever group would be monitoring this particular grant, so to speak, does not have much choice as to disciplining the employees they have on these programs. If they come from social assistance or from welfare or so forth and if they in fact do not do their share, the result has been, well, you let them go. Well, where do they go? You see, with the high rate of unemployment we cannot really address ourselves to that. We would have nowhere to put them. We would have no place for them.

Mr. Lonsdale: They just go back on welfare then.

Alderman Kennedy: Well, sure. They are shifting from one to the other. It is from welfare to the grants sort of thing, from Manpower or from unemployment insurance benefits to welfare. So it is a real problem.

Mr. Lonsdale: We have run into the same problem with respect to that. The only thing that you can indicate to them is that this is their job record that they are dealing with, and if they have a poor performance in working under your Canada Works program it could affect their references for future jobs. You might want to make them aware of that fact because...

Alderman Kennedy: Pardon me. If the incentive is there, knowing that they are going to find permanent employment in the future, I think the attitude would change. But the fact is that if you do not have the employment base, then the attitude is not the same. It is very difficult to instill that into those people.

Mr. Lonsdale: The other thing that we did in our municipality is increased the allowance to some of them. If they came in and the minimum wage was allowed we paid them more than the minimum wage. We paid them maybe the minimum that the union contract in our municipality would allow us. If that was \$5.60 for a labourer we might give them \$5 instead of the minimum wage, which might have been \$3.25 or something, or \$3.50, that kind of thing, to create a little bit of an incentive. And if they did not work we fired them.

It was as simple as that. After a while they maybe start to take it a little bit more seriously because they know that they might get into one project that is going to be sponsored by the municipality who will pay them an extra \$2 or \$3 an hour, because the municipality can afford to do so. Service clubs cannot, obviously, because their funding is too limited to do

[Traduction]

patronne ces projets? S'agit-il des municipalités, des clubs philanthropiques, d'organismes du même genre? Je me demande aussi si une part de la responsabilité pour leur contrôle et pour la création de meilleures habitudes de travail chez les personnes qui obtiennent ces emplois, n'incombe pas aux personnes qui patronnent le projet, et pas nécessairement seulement à Main-d'œuvre Canada qui est responsable d'en assurer le contrôle. J'estime que dans ce domaine, les torts sont partagés, car certains des promoteurs pourraient vraiment faire preuve d'un peu plus de sens des responsabilités dans la manière dont ils gèrent leurs programmes.

L'échevin Kennedy: Peut-être cette situation existe-elle aussi dans d'autres parties du pays. Le fait demeure qu'à cause des hauts niveaux d'emploi, quel que soit le groupe qui assure le contrôle d'une subvention particulière, il n'a pas beaucoup de latitude pour imposer des sanctions aux employés qui appartiennent à ces programmes. Si ceux-ci viennent de l'assurance sociale ou de quelque chose d'approchant et s'ils ne font pas leur travail, le résultat c'est que, vous vous contentez de les congédier. Mais où vont-ils ensuite? Voyez-vous, à cause du taux élevé de chômage, c'est une question à laquelle nous ne pourrions pas nous attaquer. Nous n'aurions rien à leur offrir et nul le part où les mettre.

M. Lonsdale: Ils retournent donc à l'assistance sociale.

L'échevin Kennedy: Évidemment. Ils passent constamment de l'une à l'autre, de l'assistance sociale aux subventions, pour ainsi dire, des prestations de main-d'œuvre ou d'assurance-chômage à l'assistance sociale. C'est donc un problème très réel.

M. Lonsdale: Nous avons rencontré le même problème. Tout ce que vous pouvez leur dire c'est que c'est leur dossier qui est en jeu, et que si leur rendement est mauvais dans le programme de Travail Canada, ils risquent de compromettre leurs références pour de futurs emplois. Vous feriez peut-être bien de leur faire remarquer cela car...

L'échevin Kennedy: Excusez-moi. S'ils étaient sûrs d'obtenir un emploi permanent par la suite, je crois que leur attitude serait différente. Mais le fait est que vous n'avez pas suffisamment d'emplois à offrir, et leur attitude est donc différente. Il est donc très difficile de motiver ces gens-là.

M. Lonsdale: Dans notre municipalité, nous avons aussi augmenté l'allocation de certains d'entre eux. Lorsqu'ils se présentent au travail et que le salaire minimum leur avait été accordé, nous les payions plus que ce minimum. Nous leur accordions par exemple le minimum autorisé par le contrat syndical dans notre municipalité. Si celui-ci était de \$5 de l'heure pour un manoeuvre, nous lui donnions \$5 au lieu du salaire minimum, qui pouvait être de l'ordre de \$3.25 ou \$3.35, pour l'encourager un peu. Et lorsqu'il ne travaillait pas, nous le mettions à la porte.

Pas plus compliqué que cela. Au bout d'un certain temps ils commencent peut-être à prendre les choses un peu plus au sérieux, car ils savent qu'ils ont des chances de trouver un emploi dans un projet qui va être commandité par la municipalité et que celle-ci les payera \$2 ou \$3 de plus de l'heure, parce qu'elle en a les moyens. Les clubs philanthropiques ne peuvent

[Text]

that, but municipalities can, and generally the taxpayers have agreed to that kind of concept in order, hopefully, to get more productivity and better work habits out of them.

The only other comment I have, Mr. Chairman, is that community-based decisions in terms of the retraining programs that your colleges and your areas are prepared to offer are very, very important. We mentioned, and I think the chairman mentioned earlier on, that the local-based Community Manpower Advisory Committees are very important to that kind of thing. That is something that you should pursue vigorously, in terms of getting the Board of Trade, the industry, your technical school people and your municipality together on a regular basis to analyse your needs and your shortfalls in terms of labour and skills and to try to force, then, the people who commit those funds to give you back the seats or to buy back the seats that you might be losing. That is something that is very, very important.

I agree with you. I think only in the municipalities amongst themselves can those kinds of decisions be made, because you are the ones that know what you need and you know what kind of resources you have to work from. So I would agree with you that that should be considered as a stepping stone to trying to improve your training programs.

Alderman Kennedy: I think that is necessary, very much so.

The Chairman: David, do you have some questions?

Mr. Orlikow: Just one. It seemed to me that you were being quite critical of training programs sponsored by governments and you were lauding training programs, or suggesting that private industry could do it better. Yet it seems to me—I am not an expert on this area—that the record of industry in this part of Nova Scotia, when the mines were privately owned and operated and when the steel mill was privately owned and operated, was particularly bad. They did virtually nothing, as far as I can gather, in terms of training anybody, except for the specific task which they might have themselves. But in terms of any kind of training which would fit a person to go away somewhere else if the job they were doing in the coal mine or the steel mill disappeared, they did virtually nothing.

• 1700

So I am puzzled by what seems to me to be your favouring the private sector over government training. I recognize that much government training has not worked as well as governments would have hoped, but compared with the failure of private industry, which was admitted by an organization such as the Canadian Manufacturers' Association, I am puzzled by your comments.

Alderman Kennedy: I think, sir, we are looking for perhaps an alternative, looking at it in the light of the trades training programs, to other training programs. People have been

[Translation]

manifestement pas en faire autant parce que leurs ressources financières sont trop limitées, mais les municipalités en sont capables, et dans l'ensemble, les contribuables sont d'accord avec cette méthode, car ils espèrent qu'elle améliorera la productivité et les habitudes de travail.

Mon seul autre commentaire, monsieur le président, est que les décisions qui s'appuient sur la collectivité et qui touchent aux programmes de recyclage que vos collègues et vos régions sont prêts à offrir, sont d'une extrême importance. Nous avons déjà dit, et je crois que le président y a fait allusion tout à l'heure, que des conseils consultatifs locaux sur la main-d'œuvre jouent un rôle très important dans ce domaine. C'est là quelque chose que vous devriez poursuivre vigoureusement. Vous devriez notamment réunir régulièrement la Chambre de commerce, les représentants de l'industrie et ceux de vos écoles techniques ainsi que des représentants de la municipalité, afin d'analyser vos besoins et vos manques en matière de main-d'œuvre et de compétences et d'essayer de forcer ceux qui engagent ces fonds à vous rendre les places ou à racheter celles que vous risquez de perdre. Ceci est d'une importance primordiale.

Je suis d'accord avec vous pour penser que ce n'est qu'au sein des municipalités elles-mêmes que ce genre de décisions peuvent être prises, car c'est vous qui savez ce dont vous avez besoin et connaissez le genre de ressources dont vous pouvez disposer. Je suis donc d'accord avec vous pour penser que nous avons là un outil qui permettrait d'améliorer nos programmes de formation.

L'Échevin Kennedy: C'est en effet absolument nécessaire.

Le président: David, avez-vous des questions à poser?

M. Orlikow: Une seule. Il m'a semblé que vous considériez d'un œil sévère les programmes de formation commandités par les gouvernements et que vous pensiez grand bien, ou du moins que vous laissiez entendre que l'industrie privée pourrait mieux faire. Pourtant, j'ai l'impression, bien que je ne sois pas un expert en la matière, que les résultats obtenus par l'industrie dans cette partie de la Nouvelle-Écosse, étaient particulièrement mauvais lorsque les mines et les aciéries appartenaient à des intérêts privés et étaient dirigés par eux. Autant que je sache, ils n'ont pratiquement rien fait pour former les gens, en dehors du travail pour lequel ils avaient été engagés. Mais en ce qui concerne le genre de formation qui permettrait à quelqu'un d'aller travailler ailleurs si l'emploi qu'il avait à la mine ou dans l'aciérie disparaissait, ils n'ont pas levé le petit doigt.

Aussi ai-je du mal à comprendre pourquoi vous semblez favoriser le secteur privé aux dépens de la formation offerte par les gouvernements. Je reconnais volontier que cette formation a déçu leurs espoirs, mais compte tenu de l'échec de l'industrie privée, échec reconnu par un organisme tel que l'Association des manufacturiers canadiens, j'ai du mal à comprendre vos commentaires.

L'Échevin Kennedy: Je crois que ce que nous cherchons, c'est une alternative en fonction des programmes de formation professionnelle, et des autres programmes de formation. Dans

[Texte]

trained in this area not only for one trade but for different trades because of the fact, again, of the unemployment situation here. Rather than being on welfare or rather than being without any income, they can go back in to be retrained for another trade of some kind which will enable them, as I say, to just shift the burden from the welfare system, the social assistance program, to Unemployment.

What I am saying, really, is that I feel that, in the private sector, if some business firm or industry would take an individual or individuals in to train them, they would see the interest that they have in the program or whether those people could fit in with their industry and so on. But when they are just in the trade school and going through the mill sort of thing, coming out and there is no employment for them, they are moving on and they are migrating to other parts of the country, it is certainly not encouraging for them. I am only observing, sir, the fact that I feel that if private enterprise would take them in . . .

Mind you, I am not saying at all that the training program is not effective and it is not a good program. We certainly do not want to lose it or see any part of it being lost. But I am saying that we are training them and we have nothing for them. We are training them and they are leaving, because we just do not have an employment base for them.

Mr. Orlikow: So what you are saying is that it is not the training program which is at fault, it is the fact that you do not have full employment.

Alderman Kennedy: Oh, sure, no doubt, that is the real crunch. Sure, no doubt about it.

Mr. Orlikow: I think you are also saying that private industry, if it trains a person, will find a job for him, but they have not had the jobs so they have not been training people.

Alderman Kennedy: Well, they have not had the opportunity because we just do not have that industry base here to accommodate that. This is what we are looking for. This is what we need.

The Chairman: Mr. Kennedy, we have been told by some of the witnesses that have come before us that the reason we are going to have shortages in skilled trades in the 1980's is not necessarily because there is going to be an increase in those jobs. Even if those jobs stayed exactly as they are today, there is going to be a decrease in the supply of workers due to the rapidly declining birth rate, in Canada, in North America and around the world.

I know in Canada generally now, the birth rate is less than two children per family. What are the figures, do you have them, for the industrial Cape Breton area, for Cape Breton in general? I know in the past Cape Breton had a record of quite a high birth rate, but I do know if it has gone down to the extent that it has gone down in Canada generally. Do you have any figures on it?

Alderman Kennedy: I am sorry, sir, I do not have the figures because of the fact, as I mentioned earlier, in preparing this

[Traduction]

notre région, les gens ont été formés dans plus d'une spécialité, en raison du chômage qui règne. Plutôt que d'être au chômage ou sans aucune source de revenu, ils peuvent revenir pour recevoir une formation dans une autre spécialité, ce qui leur permettra comme je l'ai dit, d'en faire assumer la charge par les services d'aide aux chômeurs, à la place des programmes d'assistance sociale.

En fait, ce que je veux dire, c'est que, dans le secteur privé, si une société commerciale ou industrielle décidait d'assurer la formation d'une ou de plusieurs personnes, mais lorsque ces gens là suivent la filière d'une école commerciale, et que lorsqu'ils en sortent il n'y a aucun emploi pour eux, la situation n'est certainement pas encourageante, et ils émigrent vers d'autres régions du Canada. Voyez-vous, je pense que si l'entreprise privée voulait bien les accueillir . . .

Remarquez, je ne dis pas du tout que le programme de formation est inefficace ni que ce n'est pas un bon programme. Nous n'avons aucune envie de le perdre ou de la voir amputé. Ce que je veux dire, c'est que nous les formons et nous n'avons pas de travail à leur offrir. Nous les formons et ils s'en vont, lorsqu'il n'y a tout simplement pas assez d'emplois ici.

M. Orlikow: En d'autres termes, vous voulez dire que ce n'est pas le programme de formation qui est le coupable, c'est le fait que vous n'avez pas suffisamment d'emplois.

L'Échevin Kennedy: Sans aucun doute, c'est là où le bât blesse, il n'y a pas de doute.

M. Orlikow: Si je vous comprends bien, vous voulez aussi dire que l'industrie privée, lorsqu'elle forme quelqu'un, lui trouvera un emploi, mais comme elle n'en a pas à offrir, elle ne s'est pas occupée de formation.

L'Échevin Kennedy: C'est-à-dire qu'elle n'en a pas eu l'occasion car notre base industrielle est tout simplement insuffisante pour cela. C'est cela que nous recherchons. C'est de cela que nous avons besoin.

Le président: Monsieur Kennedy, certains des témoins qui ont comparu devant nous nous ont dit que si nous allons manquer de personnel dans les métiers spécialisés au cours des années 1980, ce n'est pas nécessairement dû au fait qu'il va y avoir une augmentation des emplois dans ces métiers. Même si ceux-ci demeureraient exactement ce qu'ils sont aujourd'hui, l'apport d'ouvriers va diminuer du fait de la baisse rapide du taux de natalité au Canada, en Amérique du Nord et dans le monde entier.

Je sais qu'au Canada il y a maintenant moins de deux enfants par famille. Avez-vous les chiffres pour la zone industrielle du Cap-Breton ou du Cap-Breton en général? Je sais qu'autrefois le taux de natalité était assez élevé au Cap-Breton, mais je sais qu'il est tombé au même niveau que pour le reste du Canada. Avez-vous des chiffres là-dessus?

L'Échevin Kennedy: Je regrette, Monsieur, je n'ai pas ces chiffres en mains, car, comme je vous l'ai dit tout à l'heure,

[Text]

presentation we did not have enough time to go into it in detail.

The Chairman: Yes.

Alderman Kennedy: I am very sorry that we did not have time to do that and I do not have those types of figures. But I can say to you, sir, that the larger families in this part of the country, those that have left, those that went elsewhere for employment, are only too ready to come home, and I think that again would generate the workforce that would be needed to carry the thing through. We have people ready to come back here. I do not think the situation here is the same as it would be in other parts of Canada, and we have such a high unemployment rate now that people are waiting and ready.

• 1705

The Chairman: Yes, but my point is this, that sooner or later your present workforce, even in Cape Breton, is going to retire, and they are going to require people to take the places of those that are retiring. If the birth rate declines here as it has declined in other parts of Canada, even without any great new creation of jobs you are going to have fewer people to seek those jobs that are here. If that is the case, it is going to be very important that those that are here are trained to do those jobs. If they are not, you may end up . . . As I say, if the birth rate does decline as it has elsewhere, you are not going to have the workers. And by the way, they may not be able to come. They will not come from other parts of Canada back here because the demand will be so high, especially if they are skilled.

You know, 1.6 or 1.8, I think the birth rate is about that now in Canada generally, is a pretty low birth rate. In Quebec they are down to zero population growth, Quebec used to have the highest birth rate in Canada. Again, we are told that the sources of immigration that we have traditionally had for Canada are drying up as well. So even without any growth the unemployment problem should decline, but the question will be to make sure that those people that are left are properly trained to fill those jobs. I would like to find out—I do not put you on the spot today; I will try to find out sooner or later—what the birth rates are here and what the prospects are for the labour market, what the labour force will be in the next 10 years.

Thank you very much. Those are all the questions we have. Thank you, I know you prepared yourself very quickly.

Alderman Kennedy: Thank you very much, sir, gentlemen.

The Chairman: You are welcome. I will call once again Mr. John Currie who had given us prior notice, who is the President of Internav. Is he in the room now? Yes, he is. Would you come forward, sir?

You were not here at the beginning, but we have asked the witnesses who have given us prior notice to try to restrict their remarks to 15 minutes. If their brief is longer than that, their brief will be printed in full in our record and we will have on

[Translation]

nous n'avons pas eu le temps nécessaire pour préparer cette intervention dans les détails.

Le président: Oui.

L'Échevin Kennedy: Je regrette beaucoup que nous n'ayons pas eu le temps de le faire et que je n'aie pas ce genre de chiffres à ma disposition. Mais ce que je puis vous assurer, c'est que les familles nombreuses de la région qui sont parties pour chercher ailleurs du travail, sont toutes prêtes à revenir, et je crois que cela permettrait d'avoir la main-d'œuvre dont nous avons besoin. Je ne pense pas que la situation soit la même ici qu'ailleurs au Canada; notre taux de chômage est si élevé que les gens n'attendent qu'un mot de nous.

Le président: Sans doute, mais mon point de vue est que tôt ou tard, même au Cap-Breton, votre population actuelle va prendre sa retraite et qu'il va falloir la remplacer. Si le taux de natalité baisse ici comme il l'a fait dans d'autres régions du Canada, même s'il y a peu de nouvelles créations d'emplois, vous allez vous trouver avec moins de candidats. Si c'est le cas, il va devenir très important que ces gens aient la formation requise pour occuper ces emplois. S'ils ne l'ont pas, vous pouvez vous retrouver . . . Comme je viens de le dire, si le taux de natalité baisse ici comme ailleurs, vous n'allez pas trouver les travailleurs dont vous avez besoin. Il se peut d'ailleurs qu'ils ne reviennent pas des autres régions du Canada parce que la demande y sera très élevée, en particulier s'ils sont spécialisés.

Je crois que le taux de natalité est actuellement de 1,6 ou 1,8 pour l'ensemble du Canada; c'est assez faible. Au Québec, ils en sont au point zéro du taux de croissance de la population, alors que c'était la province qui avait le taux le plus élevé au Canada. On nous dit aussi que les sources d'immigration traditionnelle sont en train de se tarir. Donc même sans aucune croissance économique, le chômage devrait se résorber, mais le problème est de s'assurer que tout ceux qui restent auront reçu la formation requise pour occuper ces emplois. J'aimais bien savoir . . . Je ne veux pas vous mettre sur la sellette aujourd'hui; j'essaierai un peu plus tard de savoir quels sont les taux de natalité ici, quelles sont les perspectives sur le marché du travail, et quelle sera la population active sur les 10 prochaines années.

Merci beaucoup. Nous n'avons pas d'autres questions. Merci, je sais que vous n'avez pas eu beaucoup de temps pour vous préparer.

L'Échevin Kennedy: Monsieur le président, messieurs, je vous remercie beaucoup.

Le président: Je vous en prie. J'invite encore une fois M. Currie, le président d'Internav à se présenter. Se trouve-t-il maintenant dans la salle? Oui, le voilà. Voulez-vous venir à la barre, monsieur?

Vous avez manqué le début de la séance, mais nous avons demandé aux témoins qui nous avaient prévenus d'avance d'essayer de s'en tenir à un exposé d'un quart d'heure. Si leur déposition demande plus de temps que cela, elle sera repro-

[Texte]

record their full remarks, but because of the number of witnesses and to be fair to them all we do not want somebody to take all the time. Please go ahead.

Mr. John Currie (President, Internav Ltd.): I think 15 minutes will be enough, and perhaps I will read the brief.

The Chairman: Sure, you may.

Mr. Currie: Thank you for the opportunity to speak to the task force on Employment Opportunities for the '80s.

We are in the midst of a world-wide revolution in electronic technology which will affect all aspects of life in all parts of the globe. Automobiles will be controlled by microprocessors. Navigation aids for fishing vessels already are. Production facilities, mining equipment and just about everything else conceivable including my wife's sewing machine are now being manufactured with digital devices.

The offshore exploration industry is extremely dependent upon electronic aids to increase productivity and in fact to make possible exploration and production in the tremendously difficult environment we are operating in today. Accordingly, we have a tremendous need for computer programmers and engineers with digital design capabilities for setting up production and for designing equipment which will be used offshore in Atlantic Canada and hopefully exported to other parts of the world where similar problems exist. There is no way that the technical population in this province can handle all the work which will come our way. It is an obvious opinion, but I believe it to be true.

A tremendous gap exists between vocational school students with, let us say, a technician "label" and a technologist who has graduated from the College of Cape Breton on their two-year program. I feel there is a tremendous need for education programs which would take grade 12 graduates and provide them with a reasonably intensive one-year program to become electronic technicians. These are the kinds of people who are sorely needed today to maintain electronics on fishing vessels, in coal mines and manufacturing plants. These kinds of people will similarly be needed to operate the equipment which is becoming more complicated each year.

Since computer technology is becoming so pervasive and is now appearing in all occupations, I feel it is imperative that the high school system of each province be revamped so that all high school students throughout the country have at least one year of computer operations/programming and preferably two years of such instruction.

[Traduction]

duite intégralement dans notre rapport et nous aurons le relevé complet de leurs observations, mais à cause du nombre des témoins et par esprit de justice, nous ne voulons pas que quelqu'un accapare tout le temps dont nous disposons. Vous avez la parole.

M. John Currie (président d'Internav Ltd.): Je crois qu'un quart d'heure me suffira; je ferais peut-être bien de me contenter de lire ma déposition.

Le président: Certainement, faites-le.

M. Currie: Je vous remercie de me donner l'occasion de parler devant le Groupe de travail sur les chances d'emploi pour les années 1980.

Nous sommes en plein milieu d'une révolution mondiale dans le domaine de l'électronique, qui affectera la vie sous tous ses aspects dans toutes les régions du globe. Les automobiles seront contrôlées par des microprocesseurs. Les aides à la navigation des bateaux de pêche le sont déjà. Les installations de production, l'équipement minier, et pratiquement tout ce que vous pouvez imaginer, y compris la machine à coudre de ma femme, fonctionneront grâce à des systèmes numériques.

La prospection pétrolière au large des côtes ne peut augmenter sa productivité sans aides électroniques sans lesquelles, la prospection et la production seraient impossibles dans l'environnement extrêmement difficile où nous travaillons aujourd'hui. Nous avons donc un énorme besoin de programmeurs d'ordinateur et d'ingénieurs qui ont une connaissance de la conception des systèmes numériques pour organiser la production et pour concevoir le matériel qui sera utilisé au large de la côte Atlantique du Canada, et, je l'espère, qui sera exporté à l'étranger partout où des problèmes semblables existent. Il est absolument exclu qu'il y ait assez de personnes avec une formation technique dans notre province pour assurer tout le travail auquel nous aurons à faire face. C'est une évidence, mais je la crois juste.

Il existe un énorme écart entre les étudiants des écoles professionnelles et, par exemple, quelqu'un qui a le titre de technicien, ou un technologue qui a suivi avec succès le cours de deux ans du collège du Cap-Breton. J'estime qu'il y a un besoin urgent de créer un programme d'éducation qui accueillerait les diplômés d'études secondaires et leur permettrait de devenir des techniciens en électronique en suivant un cours assez intensif d'une année. C'est là le genre de spécialistes dont nous avons terriblement besoin aujourd'hui pour assurer la maintenance de l'équipement électronique des bâtiments de pêche, des mines de charbon et des usines. On en aura également besoin pour faire fonctionner le matériel qui devient de plus en plus complexe d'année en année.

• 1710

Étant donné que les techniques informatiques se répandent de plus en plus à tous les niveaux d'activités, il me paraît absolument indispensable de revoir le système d'enseignement secondaire de chaque province, de manière à ce que, partout au Canada, tous les élèves suivent un cours d'un an, ou mieux encore, de deux ans, sur le fonctionnement et la programmation des ordinateurs.

[Text]

We have a serious problem in that many graduates from our technical schools cannot find employment in the local area at the present time and therefore are leaving for other pastures. I feel this generally comes about because all governments have in the past emphasized work projects which supported general manufacturing and/or road cleaning and/or construction. There should be a large shift in emphasis of these programs towards those which directly support research and development. This will ensure a climate that will entice young people to obtain the kinds of education which will result in their being capable of meeting the tasks of the eighties.

A business such as ours is in a position to train workers for these new skills. I would like to see some kind of program which would support the setting up of in-house training courses whereby an individual company can upgrade its staff as it sees fit. My company specifically would like to run a digital techniques course for approximately nine people.

I have been quite pleased with the special tax incentives, i.e., R&D tax credit and investment tax credit, which are higher in Atlantic Canada than they are in the rest of the country. It is my feeling that the existence of these incentives is not fully realized by Upper Canadian companies that are thinking of expanding. De Havilland should certainly consider expansion for Dash-7 production here where these tax incentives are so good. This means, of course, that the incentives must be guaranteed to exist for a 10-year period in order to ensure completion of the various projects. Canada suffers vis-à-vis the United States because there is not the overwhelming government R&D support that exists down south. We should either move forcefully ahead with a frigate program, ice breaker programs, design NFAs in Canada or come up with programs which will provide the same number of billions of dollars in direct grants for R&D.

As an aside, that could conceivably cause problems, because I think when you export some products to the United States, if there is too much government support they will slap some kind of countervailing duty on it. But the fact of the matter is, in places like the United States where the defence industry invents so many things, they are really doing that themselves anyway and do not admit it. There should be a way of getting around that countervailing duty problem, or else then build up the defence industry. Whether you manufacture the stuff or not is, I think, basically unimportant, but the R&D definitely ends up spinning itself off into other industries. The whole microprocessor technology really came out of things like this, like the moon program and all those kinds of things, and if we do not do those programs here we will have to figure out some other way of putting the money into industry.

The last 30 years of hectic growth in the labour force has required a patchwork of make-work programs which I feel can

[Translation]

Nous avons un sérieux problème dû au fait que de nombreux diplômés de nos écoles techniques ne peuvent pas actuellement trouver d'emploi dans la région et vont donc chercher fortune ailleurs. Je crois que cela tient à ce que tous les gouvernements ont jusqu'à présent mis l'accent sur des projets d'aide aux manufactures non spécialisées, au nettoyage des routes ou à la construction. Il faudrait maintenant résolument s'orienter vers la recherche et le développement. Ceci créera un climat qui encouragera les jeunes à obtenir le type d'éducation qui leur permettra de faire face aux tâches des années 1980.

Une entreprise comme la nôtre est en mesure de former des travailleurs à ces nouvelles spécialités. J'aimerais que l'on crée un programme d'aide à la création de cours de formation en cours d'emploi qui permettrait à une société d'améliorer son personnel à sa guise. A titre d'exemple, ma société souhaiterait assurer un cours sur les techniques numériques pour environ neuf personnes.

Je suis très satisfait de l'existence des dégrèvements d'impôts spéciaux, par exemple le crédit d'impôt sur la R & D et le crédit d'impôt sur les investissements, qui sont plus élevés dans les provinces Atlantiques que dans le reste du pays. J'ai le sentiment que l'existence de ces encouragements n'est pas très bien connue des sociétés du Haut Canada qui ont l'intention de se développer. Il est certain que de Havilland devrait songer à accroître la production du Dash-7 dans notre région où les encouragements d'ordre fiscal sont si intéressants. Ceux-ci signifient naturellement que l'existence de ces encouragements devra être garantie pour une période d'au moins dix ans afin de pouvoir mener à bien ces divers projets. Le Canada souffre de la comparaison avec les États-Unis car il ne bénéficie pas de l'énorme aide gouvernementale à la recherche et au développement qui existe de l'autre côté de la frontière. Nous devrions ou bien aller résolument de l'avant avec des programmes de construction d'une frégate, de brise-glaces, de conception de NFAs, ou bien créer des programmes qui apporteront le même nombre de milliards de dollars sous forme de subventions directes à la R & D.

Entre-nous, cela pourrait être une source de problèmes, car je crois que lorsque vous exportez certains produits aux États-Unis, et que ceux-ci bénéficient d'une aide trop marquée du gouvernement, nos voisins s'arrangent pour imposer une taxe quelconque de compensation. Mais en réalité, dans des pays comme les États-Unis où l'industrie de la défense invente tant de choses, ils le font déjà, sauf qu'ils ne l'admettent pas. Il devrait y avoir un moyen de circonvier ces droits de compensation, ou alors il faudrait renforcer notre industrie dans le domaine de la défense. A mon avis, que vous fabriquiez vous-mêmes l'équipement ou non est sans importance, mais il n'y a pas de doute que la recherche et le développement ont des retombées dans les autres industries. Toute la technologie des microprocesseurs vient de là, des choses comme le programme d'exploration lunaire, et si nous n'avons pas de tels programmes chez nous, il faudra bien que nous trouvions d'autres moyens d'investir de l'argent dans l'industrie.

La croissance effrénée de la population active au cours de ces 30 dernières années nous a contraint d'organiser un peu à

[Texte]

now be partially disbanded. Basically, I am agreeing entirely, Mr. Allmand, with what you said a few minutes ago to the other gentlemen. We have had this tremendous growth in the workforce. We no longer will have that tremendous growth in the workforce. Therefore, the kinds of programs that we have needed over the last 30 years in order to expand the labour force as rapidly as possible, heavy unemployment insurance and tremendous amounts of welfare financing, should not be necessary in the declining worker population that I see coming over the next 30 years. As an industrialist, I am concerned that we will be scrambling for employees, even here, trained ones for sure. But any place in North America will be scrambling for employees and therefore some of the financing can be shifted from those programs into the other R&D areas.

Hopefully the transfer of funds from these programs to R&D programs will result in a better educated population more attuned to the 1980's and coming 1990's. I am sure the tremendous productivity of Japan is better served by a government which pays people to work rather than merely sustaining them in bad times. Financial support for this R&D is my hope for the problem of low productivity.

• 1715

I apologize for the sketchiness of this, but I have been travelling and I did this this afternoon.

The Chairman: Thank you. That is very helpful. I want to ask you a few questions. What exactly is your business involved in? Is it just in Cape Breton or do you have branches in other parts of Nova Scotia or Canada?

Mr. Currie: I have two plants. I originally started my company in Massachusetts, so I have a plant there, and I have a plant here in Cape Breton. I am one of the people that has been attracted back. My father was originally from here, which is why I did move back here. I have been here three years. We employ about 45 people and we manufacture radio navigation aids for fishing vessels, coastguard ships, aircraft, et cetera. It is based on the Loran-C navigation system. We have about four products which we manufacture here and they are all microprocessor based. They are all high electronic technology.

The Chairman: The way you spoke, you feel there is a future in Cape Breton for an expanded computer technology industry. The work force is here to support it, a trained work force.

Mr. Currie: Every one of my employees, and I have 50 of them now, has been trained in my company by our own staff. I am the only one who was not actually born here who is working in the company. We have used some of your Manpower programs, which have been basically effective, but we did a

[Traduction]

la sauvegarde des programmes de création d'emplois, dont certains, il me semble, pourraient être maintenant supprimés. Fondamentalement, je suis totalement d'accord avec ce que vous avez dit il y a quelques minutes, monsieur Allmand, aux autres personnes présentes. Nous avons connu une croissance extraordinaire de la population active. Elle est maintenant terminée. En conséquence, les programmes dont nous avons eu besoin au cours de ces trente dernières années pour accroître aussi rapidement que possible la population active, la création d'une assurance-chômage très lourde, et le financement considérable du système de bien-être social, ne devraient plus être nécessaires, compte tenu du déclin de la population active qui, à mon avis, marquera les trente prochaines années. En tant qu'industriel, ce que je crains, c'est que nous serons obligés de chercher désespérément des employés, même ici, et ce seront certainement des spécialistes. Mais tout le monde en Amérique du Nord sera à leur recherche, et une partie des fonds investis dans ces programmes pourra être transférée à d'autres secteurs de R&D.

Ce transfert aura, je l'espère, pour effet de créer une population plus instruite et mieux adaptée aux années 1980 et et aux années 1990. Je suis convaincu que la remarquable productivité du Japon est mieux servie par un gouvernement qui paie les gens pour travailler plutôt que de les aider simplement à survivre quand les temps sont durs. Pour résoudre ce problème de faible productivité je mets tout mon espoir dans l'aide financière à cette R&D.

je vous prie d'excuser le caractère sommaire de cette présentation mais j'étais en voyage et je n'ai eu que cet après-midi pour la préparer.

Le président: Merci. Vos commentaires ont été très utiles. Je voudrais vous poser quelques questions. Que fait exactement votre société? Êtes-vous uniquement installés au Cap-Breton ou avez-vous des succursales dans d'autres parties de la Nouvelle-Écosse ou du Canada?

M. Currie: J'ai deux usines. J'ai créé ma société au Massachusetts. J'y ai donc une usine, et j'en ai une autre ici au Cap-Breton. Je fais partie des gens qui ont voulu revenir au Canada. Mon père venait d'ici et c'est pourquoi je suis revenu au pays. Je vis ici depuis trois ans. Nous employons 45 personnes environ et nous fabriquons des aides radio à la navigation pour les bateaux de pêche, les garde-côtes, les avions, etc. Nos appareils sont basés sur le système de navigation Loran-C. Nous fabriquons quatre équipements différents qui utilisent tous des microprocesseurs et font appel à une technique de pointe en électronique.

Le président: Si j'en juge d'après ce que vous avez dit, vous estimez que l'industrie de l'informatique a un avenir au Cap-Breton, et que vous avez la main-d'œuvre spécialisée qu'il vous faut.

M. Currie: Chacun de mes employés, et j'en ai une cinquantaine maintenant, a été formé chez-nous par mon propre personnel. Je suis la seule personne à travailler pour notre société qui ne soit pas née ici. Nous avons utilisé certains de vos programmes de main-d'œuvre, qui ont été utiles au départ,

[Text]

lot of in-house training. When you look at the graduates from the College of Cape Breton, which turns out good technologists every year, not all of whom get hired and certainly not all of whom stay here, and there are TV servicemen who have electronics capability and background, I think there are people there for, let us say, a company of my size, only 50 employees.

I feel that we have to do things that will permit a lot more of these people to be developed here. I definitely feel that there is a tremendous lack of understanding in the schooling systems. I have four daughters and they are going to the high school system here, and there is a course in computer programming at Riverview High School where my children go. I have three of them there. I did have three, one just graduated. But it is an elective course that I would guess maybe only two or three per cent of the student body takes. Now, we are just putting our payroll on a computer here at our plant in Sydney and we have to train the secretaries in that kind of work.

Almost everything is computers these days, as I say, even the sewing machines. Not that my wife has to understand microprocessors to operate sewing machines, but she would probably have to understand them if she were in maintenance for sewing machines, for example.

The Chairman: That is the point I was going to reach. I think you are quite correct that in the future for nearly everything we use and have now in the home, from our automobiles to our telephones to our radios, there will be computers in the home. The television will be linked into communications systems. You are going to need a very skilled maintenance force for all these types of home-based and industry-based computers. You mentioned in the mines and shipping...

Mr. Currie: In the fishing industry for sure.

The Chairman: If that sort of thing takes place, we certainly will need a very highly skilled group of people to maintain them, to do the repairs and so on. In Halifax yesterday, one of the witnesses pointed out that now in the hospitals in Halifax they have very complex machinery which is used in medical care, not just X-ray machines but all kinds of machines. I do not understand them all, but he says that they cannot find people, not only in Nova Scotia, to maintain and repair those machines, but in all of Canada. They have to go down to somewhere in Michigan; I forget the place he mentioned. So here we have a situation with a job available, or several jobs available, for people to maintain and take care of this type of equipment, and we do not have them at all in Nova Scotia. That is limited today but if more and more hospitals and more and more businesses bring on this type of complicated electronic equipment, there is going to be a great demand.

Mr. Currie: That is for the businesses which exist here today. But if you have faith in the offshore technology industry, which I do, because I have been involved with it in other places in the past and to some extent we are getting into it here

[Translation]

mais nous avons fait une large place à la formation en cours d'emploi. Si vous considérez les diplômés du Collège de Cap-Breton qui produit chaque année de bons techniciens, qui ne trouvent pas tous un emploi ici et restent certainement encore moins dans la région, et si vous tenez compte des réparateurs de télévision qui ont une formation en électronique, je crois qu'il y a suffisamment de gens pour, disons, une entreprise de la taille de la mienne, de l'ordre de 50 employés.

J'estime qu'il faut que nous fassions quelque chose pour qu'un nombre beaucoup plus élevé de ces gens-là puissent être formés ici. Je suis absolument convaincu que les milieux scolaires témoignent d'un manque total de compréhension. Trois de mes quatre filles vont à la Riverview High School qui offre un cours de programmation d'ordinateur. Ou plutôt j'en ai deux, une a déjà obtenu son diplôme. Mais c'est un cours facultatif qui est tout au plus suivi par 2 ou 3 p. 100 des étudiants. Or, nous sommes en train de mettre la paye des employés de notre usine de Sydney sur ordinateur et nous sommes obligés de former les secrétaires à ce genre de travail.

Aujourd'hui, presque tout fait appel aux ordinateurs, même comme je le disais, les machines à coudre. Cela ne veut pas dire que ma femme soit obligée de comprendre les microprocesseurs pour se servir de sa machine, mais cela serait probablement nécessaire si elle avait, par exemple, à assurer l'entretien de machines à coudre.

Le président: C'est justement là où je voulais en venir. Je crois que vous avez tout à fait raison de dire à l'avenir, pour presque tout ce que nous utilisons et avons maintenant dans nos maisons, depuis nos automobiles jusqu'à nos téléphones et nos postes de radio, on se servira d'ordinateurs. La télévision sera reliée aux systèmes de communications. Vous allez avoir besoin de personnel très compétent pour assurer l'entretien de tous ces ordinateurs familiaux et industriels. Vous avez notamment dit que dans le domaine des mines et de la navigation...

M. Currie: Dans l'industrie des pêcheries, c'est certain.

Le président: Si cela se produit, il est indubitable que nous aurons besoin d'un groupe de techniciens très qualifiés pour assurer l'entretien de ce matériel, effectuer les réparations, etc. Hier, à Halifax, un des témoins nous a fait remarquer que dans les hôpitaux d'Halifax, ils utilisent maintenant des appareils très complexes pour les soins médicaux, pas seulement les appareils à rayons X mais toutes sortes de machines. Je ne sais pas à quoi elles servent toutes, mais il me dit qu'elles ne réussissent pas à trouver des gens capables d'en assurer l'entretien et la réparation, non seulement en Nouvelle-Écosse, mais même dans l'ensemble du Canada. Ils sont obligés d'aller en chercher quelque part au Michigan; je ne sais plus où au juste. Voici donc une situation où il existe un ou plusieurs emplois, pour l'entretien de ce genre de matériel, et nous ne trouvons personne en Nouvelle-Écosse. C'est encore un cas d'exception, mais si de plus en plus d'hôpitaux et de plus en plus d'entreprises se mettent à utiliser ce genre de matériel électronique complexe, les techniciens vont être très recherchés.

M. Currie: Encore ne parlons-nous là que des entreprises qui existent aujourd'hui. Mais si vous avez foi dans l'avenir des techniques de prospection en mer, ce qui est mon cas, car j'y ai été associé ailleurs l'an passé, et nous commençons dans une

[Texte]

now, any kind of seismic exploration work, any kind of production platforms, are literally riddled with electronic computation capabilities, and there are no maintenance people for those things here.

• 1720

I feel that we are facing an extremely serious problem if we are lucky enough to have this problem that the offshore minerals really are there, for which, again, I think there is enough data. Enough cases of champagne have been flown to the rigs that we pretty well know it is in the kind of position the North Sea was in in the late sixties and early seventies. With that kind of thing happening, there is no way that we have the number of technically educated people in this province or Newfoundland or any place east of Ontario—and I do not think there are enough in Ontario—to support the kind of effort that is going to be needed here.

The thing that scares me to some extent, as the other gentleman said, is that a lot of people who graduate from some of these schools do not find work here. Again, that is because the kind of work they do is not the kind the government supported typically in the past. By that I mean it is not a road construction project or, let us say, a steel plant worker or what have you. As a result there may be not even enough students going into it. But on top of that, take the College of Cape Breton which turns out extremely good technologists—because I have two of them working for me. They will start out with 30 kids in the course and end up with three at graduation time. I feel it is a great course, tremendously good students—maybe it is not quite that bad but it is at least five to one, the attribution rate, over a two-year program.

What we also need is just general people who can do maintenance who understand digital techniques, but we need them by the thousands, and we will need them, I am sure, even more.

If you could talk to people that, let us say, were responsible for maintaining electronics on fishing boats, this is a tremendous problem, and again it is very complicated digital techniques also. In a lot of cases broken electronics have to be shipped out of the province in order to be repaired.

The Chairman: Are you involved right now in any kind of Manpower Needs Committee for industrial Cape Breton, or any kind of consultative advisory group?

Mr. Currie: Yes, I am on a group for the College of Cape Breton for their curriculum, but that is more, really, how to make the two-year thing go.

The Chairman: It has been recommended strongly, and I understand there is some movement in that direction, that every region, not just provinces but regions of provinces that have similar economies, have Manpower Needs Committees,

[Traduction]

certain mesure à nous lancer là-dedans maintenant, n'importe quelle prospection sismique, n'importe quelle plate-forme d'exploitation, grouille littéralement de matériel électronique, et ici, nous n'avons absolument personne pour en assurer la maintenance.

J'estime que nous sommes confrontés à un problème extrêmement grave si nous avons la chance d'avoir à résoudre le problème que pose l'existence de pétrole et de gaz au large, ce qui me paraît avoir été suffisamment confirmé. Il y a assez de caisses de champagne qui sont arrivées par hélicoptère sur les plates-formes de forage pour que nous soyons à peu près sûrs que nous nous trouvons dans une situation comparable à celle qui existait en Mer du Nord à la fin des années 1960 et au début des années 1970. Dans une telle situation, il n'est pas question que nous ayons suffisamment de techniciens dans notre province, à Terre-Neuve ou à n'importe où ailleurs à l'est de l'Ontario... et je doute même qu'il y en ait suffisamment en Ontario... pour contribuer au genre d'effort qui va être requis.

Ce qui me fait un peu peur, comme le disait tout à l'heure l'autre monsieur, c'est qu'un grand nombre de diplômés de ces écoles ne réussissent pas à trouver de travail dans notre région. Encore une fois, c'est parce que le genre de travail qu'ils font n'est pas celui qui bénéficiait traditionnellement de l'aide du gouvernement dans le passé. Je veux dire par là qu'il ne s'agit pas de construction de routes, ou, disons, d'un travail pour un ouvrier d'aciérie. En conséquence, il se peut qu'il n'y ait même pas suffisamment d'étudiants pour ce travail. Mais en plus de tout cela, prenez le cas du Collège du Cap-Breton, qui forme d'excellents techniciens... J'en ai deux qui travaillent pour moi. Sur 30 petits jeunes au début du cours, il en reste trois à la sortie. J'estime que c'est un cours remarquable, que les étudiants sont excellents... Les résultats ne sont peut-être pas aussi mauvais que cela mais le taux d'élimination est d'au moins 5 contre 1, pour un programme de deux ans.

Nous avons également besoin de généralistes capables d'assurer la maintenance et qui comprennent les techniques numériques, mais c'est par milliers que nous en avons besoin, et je suis certain qu'il nous en faudra encore plus à l'avenir.

Si vous parlez aux gens qui sont, disons, responsables de la maintenance de l'équipement électronique sur les bateaux de pêche, ils vous diraient qu'il s'agit là d'un problème crucial, il s'agit d'ailleurs là de techniques très compliquées. Dans de nombreux cas, le matériel électronique endommagé doit être expédié hors de la province pour être réparé.

Le président: Faites-vous actuellement partie d'un comité des besoins en matière de main-d'œuvre pour la région industrielle du Cap-Breton, ou d'un groupe consultatif quelconque?

M. Currie: Oui, je suis membre d'un groupe d'études des programmes pour le Collège du Cap-Breton, mais il s'agit surtout de trouver comment rentabiliser ce cours de deux ans.

Le président: Il a été fortement recommandé; je crois que l'on fait quelque chose dans ce sens, qu'on crée des comités des besoins en matière de main-d'œuvre dans chaque région, pas seulement dans les provinces, mais dans les régions de ces

[Text]

where you have business, labour, government of all levels—federal, provincial, municipal—and the educational people, from the community college or vocational schools, sitting down together figuring out what their manpower needs will be and how they make sure that the courses are there and the training is there to fill those needs. I presume from your comments that you would welcome that kind of situation.

Mr. Currie: Yes, I think it is needed. But the problem is that some of the people, a lot of the people that are on those committees... It would be good if we could get people on those committees, let us say, who perhaps understand some of the coming events here. It would be nice, I think, to have someone from Petro-Can on a committee like that, or perhaps someone else from a place like Alberta who has been through the mill and realizes what is going to come.

The Chairman: Of course, it is up to the local Manpower Needs Committee, if they do not have people in the area, to invite people like that to come before them and give them their views.

David, do you have some questions?

Mr. Orlikow: You suggested that there is a need, in your view, for a one-year training course for computer technologists. There is no course like that now in the area?

Mr. Currie: Not that I know of. There is a vocational high school program which I think suffers to some extent, like all vocational high school programs, in that a lot of people who go there cannot make it, or think they cannot make it, in the academic program. So they get out with a grade 12 but they do not have anything near the kinds of capabilities. In fact, to some extent they are in there because they could not take physics courses and chemistry courses and the math courses, and these poor kids, there is no way in which they can exist in this kind of milieu.

Mr. Orlikow: Have you or has anybody else to your knowledge made suggestions to the appropriate government, federal or provincial, that this kind of course should be offered in one of the institutions in this area?

Mr. Currie: Not that I know of. I have made such a representation to the people of the College of Cape Breton themselves, but they are to some extent bound by requirements for technologists that are given them, which are standard set-ups for technologists. I think we are almost talking about a profession which is a step lower than a technologist but which maybe does not exist yet.

• 1725

Mr. Orlikow: You said you have a staff of about 50 and with your own exception they are nearly all local people who have been trained in your organization.

Mr. Currie: Not all trained in my organization. I have five, in addition to myself, degreed engineers who have been trained, for example, at UNB or Nova Scotia Institute of

[Translation]

provinces qui ont des économies similaires, et où vous trouvez entreprises, main-d'œuvre, tous les niveaux de gouvernement... fédéral, provincial, municipal... et que les enseignants des collèges communautaires ou des écoles professionnelles, se réunissent pour déterminer ce que seront leurs besoins en main-d'œuvre ou pour veiller à ce qu'il y ait bien les cours et la formation requis pour satisfaire ces besoins. Si j'en juge d'après vos observations, vous seriez favorable à ce genre de situation.

M. Currie: Oui, je crois qu'on a besoin de cela. Mais le problème est que certains, et même beaucoup de ceux qui font partie de ces comités... Il serait bon d'avoir des membres qui ont une idée de ce qui nous attend. Il serait par exemple utile d'avoir un représentant de Petro-Can ou peut-être quelqu'un venu de l'Alberta qui a du métier et a une idée de ce que l'avenir nous réserve.

Le président: Bien entendu, il appartient au comité local des besoins en matière de main-d'œuvre, si les compétences requises n'existent pas dans la région, d'inviter des gens comme cela à comparaître devant eux et à leur faire part de leurs vues.

David, avez-vous des questions à poser?

M. Orlikow: Vous avez déclaré qu'à votre avis, il serait utile d'avoir un cours de formation d'un an pour les techniciens en informatique. N'existe-t-il pas de tels cours dans la région?

M. Currie: Pas à ma connaissance. Il y a un programme offert par une école secondaire professionnelle, qui à mon avis, souffre dans une certaine mesure des mêmes difficultés que tous les autres programmes des écoles secondaires professionnelles. Beaucoup de ceux qui fréquentent l'école ne réussissent pas à suivre le programme général, ou du moins pensent qu'ils ne sont pas capables de le faire, si bien qu'ils sortent de douzième année et sont loin d'avoir les connaissances requises. En fait, ces élèves en partie sont là parce qu'ils n'ont pas pu suivre les cours de physique, de chimie et de mathématiques, et, les pauvres, qu'ils n'ont aucune chance de s'en sortir dans ce genre de milieu.

M. Orlikow: Vous même, ou à votre connaissance, quel-qu'un d'autre, avez-vous jamais recommandé au gouvernement approprié, fédéral ou provincial, que ce genre de cours soient donné dans un des établissements de la région?

M. Currie: Pas que je sache. C'est quelque chose que j'ai suggéré aux gens du Collège du Cap-Breton, mais ils y sont jusqu'à un certain point tenus par les exigences qui leur sont imposées pour la formation des technologues, et qui sont standards. Je crois que nous sommes en fait pratiquement en train de parler d'une profession qui se trouve à un cran au-dessous de celle des technologues mais qui n'existe peut-être pas encore.

M. Orlikow: Vous disiez que vous avez un personnel d'environ 50 personnes et qu'à part vous, ce sont presque tous des gens de la région qui ont été formés chez-vous.

M. Currie: Pas tous. Outre moi-même, j'ai quatre ingénieurs diplômés qui ont été formés, par exemple, à l'Université du Nouveau-Brunswick ou à l'Institut de technologie de Nouvelle-

[Texte]

Technology. But in addition to that, for example, our whole test staff were all people who had no . . .

Maybe I should define the test staff. These are the people that take, let us say, a microprocessor computer after it is all wired up and fix it because it will not work. Then they test and they make adjustments in the gain of the radio-frequency amplifiers and things like this. These people were unskilled when they came to my plant. They started out working in manufacturing, and then when they got a handle they knew what a capacitor was, what a coil was and what a resistor was, just from being exposed to it. We would then move them into the test area, and as the company grew we have done this. We used one of your Manpower trainings for them in the very beginning, when they went into manufacturing in the first place because, again, it was manufacturing electronic components rather than let us say, rails or something like that, so they needed the training. Then, a year, a year and a half later, the ones that looked to us as if they had a capability of learning electronics and a desire to—they had to buy their own books or they had to ask me questions like, what does this do?—we would then try to get a manpower program to train them to be test technicians, and we were usually successful.

Mr. Orlikow: We have had it suggested to us that we should be looking at some of the European countries where they have what they call a grant levy system for training. In other words, employers like you would pay a levy in to the government and then employers like you who train people would get grants back to help pay for the training. Those employers who do not train would not get any grants, they would just pay the levy. What would you think of that kind of system?

Mr. Currie: I think levy sounds like a kind of tax . . .

Mr. Orlikow: It is.

Mr. Currie: . . . and, of course, I have to be against that! But at the same time, obviously the money for it has to come from someplace. I think businesses themselves have a pretty good idea what kind of people should be assigned to a program like that and therefore they should be the ones really administering it. The money has to come from someplace, so a levy—I would not want to pay it but I think it is probably a necessary evil. I like getting the grant!

Mr. Orlikow: Everybody would pay it, but only those like yourself who undertook to train people would get the grants back.

Mr. Currie: Yes.

The Chairman: The reason that was brought into effect was that they found that some companies did not train but were quite content to steal the workers of their neighbours down the street that did train, and it was not fair. Pretty soon everybody

[Traduction]

Écosse. Mais en plus, nous avons tout notre personnel de contrôle composé de gens qui n'avaient pas de . . .

Il faudrait peut être que j'explique ce qu'ils font: ce sont des gens qui prennent un ordinateur à microprocesseurs qui, une fois complètement monté ne fonctionne pas, et qui le réparent. Ils testent aussi et ajustent le contraste des amplificateurs radio à haute fréquence et autres appareils du même genre. Ces gens-là n'avaient aucune spécialisation lorsqu'ils sont arrivés dans mon usine. Ils ont commencé par travailler à la fabrication, et avec un peu de métier, ils ont appris ce que c'était qu'un condensateur, une bobine et une résistance, tout simplement à force d'en voir. Nous les avons alors transférés au secteur des tests, au fur et à mesure que la société prenait de l'importance. Au début, pendant qu'ils travaillaient à la fabrication, nous avons utilisé vos cours de formation de main-d'œuvre, parce qu'il s'agissait de fabriquer des pièces de matériel électronique et non pas, par exemple, des rails ou quelque chose du même genre. Ils avaient donc bien besoin d'une formation. Puis, 12 ou 18 mois plus tard, ceux qui nous paraissaient être capables d'apprendre l'électronique et en manifestaient le désir . . . Notez qu'ils étaient obligés d'acheter leurs propres livres ou de me poser des questions du genre de, à quoi cela sert-il? . . . Nous nous sommes alors efforcés de trouver un cours de main-d'œuvre pour les former à devenir des techniciens de contrôle, et nous avons en général réussi à le faire.

M. Orlikow: Certains nous ont conseillé d'étudier l'exemple de certains pays européens qui utilisent ce qu'ils appellent un système de prélèvement en faveur de subventions à la formation. En d'autres termes, des employeurs tels que vous, verseraient de l'argent au gouvernement et recevriez en retour des subventions pour vous aider à payer la formation de votre personnel. Les employeurs qui n'assurent pas de formation ne recevraient aucune subvention, mais il faudrait quand même qu'ils paient. Que pensez-vous du système?

M. Currie: Cela ressemble beaucoup à un véritable impôt . . .

M. Orlikow: C'en est un.

M. Currie: . . . et, évidemment, je ne peux qu'y être opposé! D'un autre côté, il faut bien que l'argent vienne de quelque part. Je crois que les entreprises elles-mêmes savent très bien quel genre de personnes devraient suivre un tel programme et ce devrait donc être elles qui en assureraient l'administration. L'argent doit bien venir de quelque part, c'est pourquoi, un prélèvement . . . Je n'aimerais pas beaucoup avoir à le subir mais je suppose que c'est probablement un mal nécessaire. Mais l'idée de recevoir la subvention ne me déplaît pas du tout . . .

M. Orlikow: Tout le monde serait obligé de payer, et seuls les gens qui, comme vous, assurent une formation de leur personnel, pourraient bénéficier d'une telle subvention.

M. Currie: Oui.

Le président: La raison pour laquelle ce système a été adopté est qu'on s'était aperçu que certaines sociétés ne donnaient aucune formation à leur personnel mais n'hésitaient pas à voler celui que leur voisin à l'autre bout de la rue avait déjà

[Text]

says why should I train and spend money on training if this other company comes in and then steals away my workers?

Mr. Currie: Yes, that makes sense. I would not object to it.

Mr. Swartz: Can I ask a question, Mr. Chairman? Indirectly you are paying for that training now, through training courses that are offered by Canada Manpower, simply through your corporate taxes. A lot of people are being trained for programs which may not result directly in employment or certainly not result directly in employment in this area.

I wanted to mention one thing. Perhaps it could be of assistance to you. The technology courses, a kind of technology on the microprocessor side, and really in the repair and maintenance that you are talking about, have been set up in some community colleges now. I suggest that you and the people from the college here get in touch with Mohawk College in Hamilton. They have set up courses along these lines and they are generally one-year highly specialized courses. So if, for example, in terms of fisheries, navigational equipment maintenance, you can see a need there, they can help steer you through the ropes.

It is and it is not at a lower level of skill than some of the other technology courses. It really depends upon the base entry level of the person you want. How much knowledge do you want them to have, how much of a generalist should they be? If the equipment and the technology gets more and more complicated you may find that these people who are in the repair and maintenance area are going to have to be, over the years, as well trained as the technicians who are doing the development.

• 1730

Mr. Currie: I think that is true to a great extent. Could I add...

The Chairman: Yes, sir.

Mr. Currie: ... one more thing? There is a question sometimes as to whether a high technology industry really has a chance or should be in a place like this. It is my firm conviction that high technology products are generally of a class that have low volume productions with very high unit costs. When you are in an area like this where you are at the end of a transportation pipeline, those are the kinds of things you really like to build, because essentially you are not shipping pounds, you are shipping the grey matter that went into the design. This is a greater percentage, let us say, of the sales dollar than is the actual construction and wiring. Therefore, it is rather unimportant to my company that we live here and it is expensive to transport things to Vancouver, for example. Our transportation costs end up being less than 1 per cent of the sale price out there and it basically does not bother us. As a result of that, we have been able to get a market share in our particular industry of over 60 per cent in British Columbia. I think those kinds of companies that ship little boxes that cost

[Translation]

formé, et c'était là une injustice. Les gens n'ont pas tardé à se dire, pourquoi former mon personnel et dépenser de l'argent à le faire si une autre société vient me voler mes employés?

M. Currie: Oui, c'est très logique. Je ne m'opposerais pas à un tel système.

M. Swartz: Puis-je poser une question, monsieur le Président? Indirectement, vous financez actuellement cette formation, par le biais des cours de formation offerts par Main-d'œuvre Canada; vous le faites tout simplement avec les impôts de votre société. Beaucoup de gens suivent des cours de formation qui ne leur permettent peut-être pas d'accéder directement à un emploi, en tout cas, pas dans notre région.

Je voulais faire une observation qui sera peut-être utile. Les cours de technologie, dans le domaine des microprocesseurs, et les cours dont vous parlez sont en fait des cours de réparation et d'entretien, qui existent maintenant dans certains collèges communautaires. Je vous recommande, à vous et aux représentants du collège du Cap-Breton, de prendre contact avec Mohawk College à Hamilton. Ils ont organisé des cours de ce genre, qui durent en général un an, et sont hautement spécialisés. Si donc par exemple, vous aviez besoin d'aide dans le domaine de l'entretien du matériel de navigation des bâtiments de pêche, ils pourraient certainement vous guider.

Le niveau de ces cours est à la fois plus élevé et moins élevé que celui des autres cours de technologie. Cela dépend en réalité du niveau que vous exigez des gens qui rentrent chez-vous. Quel niveau de connaissance voulez-vous qu'ils aient, quelle importance accordez-vous à la formation générale? Si le matériel et la technologie deviennent de plus en plus compliqués, il se peut que vous parveniez à la conclusion que les employés qui travaillent dans les services de réparation et d'entretien seront obligés, au cours des années à venir, d'avoir une formation comparable à celle des techniciens travaillant dans le domaine du développement.

M. Currie: Ceci me paraît vrai dans une large mesure. Pourrais-je ajouter...

Le président: Oui, Monsieur.

M. Currie: ... encore quelque chose? On se demande parfois si une industrie faisant appel à des techniques avancées a vraiment une chance de réussir, voire devrait même se trouver dans un endroit comme celui-ci. J'ai la ferme conviction que les produits des techniques avancées appartiennent en général à une classe où le volume de la production est très faible et le coût unitaire très élevé. Lorsque vous vous trouvez dans une région comme la nôtre qui est placée tout au bout d'une ligne de transport, ce sont justement là les choses qu'il vous faut fabriquer, parce que, essentiellement, vous n'expédiez pas des choses qui se pèsent en livres ou en kilos, vous expédiez la matière grise utilisée pour créer ces produits. Ceci représente un pourcentage plus élevé, disons, de chaque dollar de vente, que la fabrication et le montage proprement dits. Il importe donc peu que ma société soit installée ici et que le transport jusqu'à Vancouver soit coûteux, par exemple. Nos frais d'expédition représentent moins de 1 p. 100 du prix de vente sur la côte Pacifique et ce n'est donc vraiment pas un souci pour

[Texte]

thousands of dollars are the kinds of things we should try to force into areas like this.

The Chairman: Was Switzerland not a good example? Over the years, a country with no resources at all has developed one of the highest economies in the world just through their technologists. They produce very high technology equipment and chemicals and so on, but their resource is their trained workforce.

Mr. Currie: Yes.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Currie. Your testimony is very useful to this committee and I thank you very much for attending. If you have any further thoughts in the future, please write us before we put down our report. You can always add to what you said today.

Mr. Currie: Okay. Thank you.

The Chairman: Now I will go back to my list to see if some of the people who gave us notice are here. Is Mr. Robert Crosby, President of the Board of Trade, here? No?

Then I am going to my other list, those who did not give us notice but who are in the room and would like to say something. I have the name of Mr. Winston Ruck, staff representative of the United Steel Workers of America. Is he here?

Mr. W. Ruck (Staff Representative, United Steel Workers of America): Yes, sir.

The Chairman: Did I say your name correctly, Mr. Ruck?

Mr. Ruck: Yes. Mr. Chairman and members of the task force, it is certainly a pleasure to appear before you. I understand that the reason for this task force is to deal with the whole question of unemployment, and I am addressing myself to the question of unemployment in our area.

The Chairman: It is both, Mr. Ruck. It started out with the problem of the growing shortages of skilled trades and, of course, that is related to unemployment. If you have shortages on one side there must be some way in which you can match up those unemployed with those jobs that are opening. The previous witness referred to that; he talked about the other side.

Mr. Ruck: Okay, thank you.

The prospects for a high level of employment in our region for the 1980's appear bleak at the present time. Indeed, if one were to make a comparison with the last decade, which produced an up and down cycle, it would look as if the present situation could get a lot worse before any improvement begins.

At the start of 1970 the provincial government began a modernization job at Sydney Steel. This program in itself

[Traduction]

nous. Le résultat, c'est que dans notre domaine particulier, il nous a été possible d'accaparer plus de 60 p. 100 du marché en Colombie-Britannique. Je crois que sont les sont les sociétés qui expédient les petites boîtes qui coûtent des milliers de dollars pièce que nous devrions forcer à s'installer dans des régions comme celles-ci.

Le président: La Suisse nous en donne une excellent exemple. Depuis toujours, voilà un pays totalement dépourvu de ressources, qui a édifié une des économies les plus florissantes du monde, simplement grâce à ses technologues. Ils produisent du matériel et des produits chimique de haute technicité, entre autres choses, mais c'est l'excellente formation de leur population active qui est leur véritable ressource.

M. Currie: C'est vrai.

Le président: Je vous remercie beaucoup, M. Currie. Votre témoignage a été très utile à ce comité et je vous remercie d'être venu. S'il vous vient encore d'autres idées, n'hésitez pas à nous écrire avant que nous ne déposions notre rapport. Nous pourrions toujours ajouter à ce que vous avez dit aujourd'hui.

M. Currie: D'accord. Merci.

Le président: Je reprends ma liste pour voir si certaines des personnes qui nous avaient prévenus d'avance sont maintenant arrivées. Est-ce que M. Robert Crosby, le Président de la Chambre de commerce, est là? Non?

Je vais donc utiliser mon autre liste, et faire appel à ceux qui ne nous avaient pas prévenus d'avance mais qui se trouvent dans la salle et souhaiteraient dire quelque chose. J'ai ici le nom de M. Winston Ruck, représentant du personnel des United Steel Workers of America. Est-il présent?

M. W. Ruck (représentant du Personnel des United Steel Workers of America): Oui, monsieur.

Le président: Ai-je correctement prononcé votre nom, monsieur Ruck?

M. Ruck: Oui. Monsieur le Président et messieurs les membres du Groupe de travail, je suis très heureux de pouvoir comparaître devant vous. Si je comprends bien, la raison d'être de ce Groupe de travail est de s'attaquer aux problèmes de chômage et je voudrais examiner la situation dans notre région.

Le président: Les deux nous intéressent, monsieur Ruck. Cela a commencé par le problème de la pénurie de plus en plus marquée de travailleurs qualifiés, et naturellement, il y a là un lien avec le chômage. Si, d'un côté vous avez une pénurie, il doit bien y avoir un moyen pour apparier les chômeurs avec les emplois qui se créent. Le témoin précédent en a parlé; mais il avait pris le point de vue opposé pour en parler.

M. Ruck: D'accord, merci.

La perspective d'un niveau élevé d'emplois dans notre région pour les années 1980 paraît actuellement peu encourageante. En fait, si l'on faisait une comparaison avec la décennie précédente, qui a connu des hauts et des bas, il apparaît que les choses vont aller encore beaucoup plus mal avant de recommencer à s'améliorer.

Au début de 1970, le gouvernement provincial a amorcé une opération de modernisation à Sydney Steel. En lui-même, ce

[Text]

necessitated hundreds of men being hired and trained in various skills that were used in the rehabilitation process.

The modernization that was planned was curtailed abruptly, the net result being that we did not get the basic oxygen furnaces, a new blast furnace, or the much needed renovations slated for the coke ovens department. This lack of completion of the original program has resulted in a continued loss of employment and directly affected Sysco's ability to produce steel on an efficient basis, thereby causing further cutbacks in the workforce. The mass layoffs have now totalled over 600, and there is no present indication of any immediate rehiring. The recent announcement that the refinery at Point Tupper will be closed for an indefinite period will affect close to 200 people, adding another serious blow to our economy here.

• 1735

It must be stated that to have a stable economy our major industries should be working at full capacity.

Steel, being a cornerstone industry of our region, must be developed to create the kind of stability needed in our community. Governments, at both the provincial and federal level, must understand that the patchwork applied to our steel plant in the past will not suffice, and can only lead to a continuing deteriorating situation.

The present decline in our main industry and the ensuing layoffs must not continue. We submit that a proper plan for modernization must begin immediately. The steelworkers' union has already submitted to the provincial government a detailed plan for the long and the short term that we feel is the salvation of our plant. This plan outlines the basic needs, including badly needed diversification, if this operation is to be made viable. The time for such action is now, as we have the necessary power with proven skills to do the job.

A sound steel industry is the basis for an improved economy, with the resulting spinoff industries that would be attracted as well.

Further development of our coal resources will also play a large role in easing the chronic unemployment that has plagued our communities for so long. The opening of new coal mines, coupled with the construction of thermal generating plants to produce electricity, would eventually eliminate the necessity of importing expensive foreign oil. This, of course, would provide much needed employment and add to the stability of our economy.

To sum up, we must protect our main industries such as coal and steel, and governments must respond in a positive manner to ensure that the required capital is provided to secure the necessary development.

This is submitted by the United Steelworkers of America. Thank you.

[Translation]

programme a demandé le recrutement de centaines d'hommes et leur formation dans les diverses spécialités requises pour ce processus de rejuvenation.

Le coût d'arrêt brutal porté à cette entreprise de modernisation a eu pour résultat de nous priver des fours à oxygène de base, d'un nouveau haut fourneau, ou des réparations indispensables prévues pour les fours à coke. Cette interruption du programme d'origine s'est traduite par une diminution continue du nombre des emplois et a directement affecté la capacité de Sysco à produire de l'acier de manière efficace, ce qui a à son tour entraîné d'autres réductions de personnel. Les mises à pied massives dépassent actuellement 600 ouvriers, et il n'y a pour l'instant aucun espoir d'embauche. L'annonce récente de la fermeture de la raffinerie de Point Tupper pour une durée indéterminée affectera près de 200 personnes, et sera un autre coup porté à notre économie locale.

Il faut souligner que pour jouir d'une économie stable nos industries les plus importantes doivent travailler à plein rendement.

L'acier est l'industrie clé de notre région, et sa production doit être développée afin de créer le genre de stabilité dont notre collectivité a besoin. Les gouvernements, qu'ils soient provincial ou fédéral, se doivent de comprendre que les emplacements appliqués sur les maux de notre aciérie dans le passé ne seront pas suffisants, et ne peuvent qu'aggraver la détérioration de la situation.

Il faut arrêter le déclin actuel de notre industrie principale et les mises à pied qui en résultent. Nous considérons qu'un plan de modernisation approprié doit être lancé immédiatement. Le Syndicat des ouvriers de l'acier a déjà présenté au gouvernement provincial un plan détaillé à long et à court terme qui, à notre avis, permettra de sauver notre usine. Ce plan définit les besoins fondamentaux, notamment la diversification dont nous avons un si urgent besoin, si nous voulons assurer la viabilité de cette entreprise. C'est aujourd'hui qu'il faut agir; nous avons les forces et les compétences requises pour nous acquitter de cette tâche.

Une industrie de l'acier salubre est la base d'une économie améliorée, avec les avantages supplémentaires offerts par les autres industries qui se trouveraient ainsi attirées.

Une mise en valeur plus poussée de nos ressources en charbon contribuera aussi largement à soulager le chômage chronique qui est depuis si longtemps la plaie de nos collectivités. L'ouverture de nouvelles mines, associée à la construction d'usines thermiques électriques, finirait par éliminer la nécessité d'importer un pétrole étranger fort coûteux. Cela créerait du même coup les emplois dont nous avons grand besoin et contribuerait à la stabilité de notre économie.

En résumé, il faut que nous protégeons les industries du charbon et de l'acier qui sont nos industries principales, et les gouvernements devront intervenir afin d'assurer l'apport des capitaux requis pour la mise en valeur indispensable.

Cette déclaration est faite au nom des United Steel Workers of America. Je vous remercie.

[Texte]

The Chairman: Thank you, Mr. Ruck. David, do you want to start the questioning?

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I have no questions because the statement Mr. Ruck has made today is one which has been repeated frequently, not just by his union but by almost every agency, federal, and provincial, in this area. There is no alternative in this area to the steel mill, in terms of a large number of the people employed. So I support what Mr. Ruck says. I have no questions.

The Chairman: Bruce, do you have some questions?

Mr. Ruck, what were the reasons given for failing to go ahead with the modernization plan that was decided upon? You said they decided to go ahead and then they reversed their decision, for some reason. What were the reasons expressed?

Mr. Ruck: As we understand it, Mr. Chairman, the provincial government of that day envisaged a new steel plant somewhere on the shores of Gabarus; that is somewhere in the vicinity of 25 or 30 miles from here. They were talking in terms of a new mill that would produce in the vicinity of four million tons of steel per year. They had high hopes of forming a conglomerate with some associates from Germany, some firms in the United States, as well as from Sweden, so that they would have a captive market to sell part of their steel products. This failed, and when the present government took over they completely wiped out the whole prospect of any new steel plant because they said it just was not feasible, and we had supported that position all along.

The Chairman: You are before us pleading that this modernization go ahead because you feel that is the only way this steel mill in Sydney can compete and survive, if I understand correctly.

Mr. Ruck: Absolutely.

The Chairman: Yes.

Gerry, do you have some questions?

Mr. Swartz: Could we get a copy of the modernization brief that you submitted?

Mr. Ruck: Yes, we can supply that to you.

Mr. Swartz: Does it go into detail in terms of who you think your consumers will be? You say you are suggesting new product lines. Are you suggesting who might be the consumers for those lines?

Mr. Ruck: Yes. The brief gives a detailed market analysis as well as various forms of diversification that a new modernization could take. We do have a brief and we could supply that to you, as long as I have the address where I could have it delivered.

The Chairman: The simple address is Warren Allmand, Member of Parliament, Parliament Buildings, Ottawa. If you want you could add on to that, Chairman of the Task Force for Employment Opportunities. We have a more complete address. Mr. Hardie, near the end of the table, will give you

[Traduction]

Le président: Merci Monsieur Ruck. David, voulez-vous donner le signal des questions?

M. Orlikow: Monsieur le président, je n'ai pas de questions à poser, car la déclaration que Monsieur Ruck vient de faire aujourd'hui a déjà été faite à de fréquentes reprises, non seulement par son propre syndicat mais par pratiquement tous les organismes existants—fédéraux et provinciaux—de cette région. Pour assurer l'emploi d'un grand nombre de personnes dans cette région, rien ne peut remplacer l'aciérie. Je suis donc tout à fait d'accord avec Monsieur Ruck. Je n'ai rien à ajouter.

Le président: Bruce, avez-vous des questions à poser?

M. Ruck, quelles sont les raisons qui ont été données pour mettre un terme au plan de modernisation qui avait été décidé? Vous avez dit qu'ils avaient pris la décision d'aller de l'avant et que, pour une raison quelconque, ils sont revenus sur celle-ci. Quelles raisons ont-ils donné?

M. Ruck: Autant que nous le sachions, Monsieur le président, le gouvernement provincial de l'époque avait l'intention de construire une nouvelle aciérie quelque part sur la côte de Gabarus; cela se trouve à 25 ou 30 milles d'ici. Ils parlaient d'une aciérie d'une capacité d'environ quatre millions de tonnes par an. Ils avaient de forts espoirs de constituer un conglomerat avec des associés allemands, des sociétés américaines, ainsi que suédoises, ce qui leur aurait permis de disposer d'un marché captif auquel vendre une partie de leur production. Ce fut un échec, et quand le gouvernement actuel prit le pouvoir, il envoya le projet aux oubliettes parce qu'il le trouvait tout simplement irréalisable, point de vue que nous avons toujours partagé.

Le président: Si je vous comprends bien, vous êtes devant nous pour plaider la cause de la modernisation car vous estimez que c'est le seul moyen pour cette aciérie de Sydney d'être concurrentielle et de survivre.

M. Ruck: Absolument.

Le président: Bien.

Gerry, avez-vous des questions à poser?

M. Swartz: Serait-il possible d'avoir un exemplaire du projet de modernisation que vous avez présenté?

M. Ruck: Oui, nous pouvons vous en remettre un.

M. Swartz: Est-ce qu'il contient une étude détaillée sur vos clients potentiels? Vous dites que vous proposez une nouvelle série de produits. Indiquez-vous quels pourraient en être les clients?

M. Ruck: Oui. Notre mémoire contient une analyse de marchés détaillée et présente les diverses formes de diversification que pourrait prendre une nouvelle modernisation. Il est prêt et nous pourrions vous le faire parvenir dès que nous aurons la bonne adresse.

Le président: L'adresse est simple: Warren Allmand, député, Édifices du Parlement, Ottawa. Si vous y tenez, vous pourrez également ajouter à cette adresse, Président du Groupe de travail sur les chances d'emploi. Nous avons également une adresse plus complète. M. Hardie, au bout de cette

[Text]

the complete address. That address, to you or anybody else in the audience, just Warren Allmand, M.P., Parliament Buildings, Ottawa, will reach me, but we can give you a more complete address if you wish to get it from the Executive Director.

Thank you very much, Mr. Ruck. We are pleased to hear from the steel industry in this city because it has always been the most important. I was hoping we would hear from the management side as well. I do not know if we will, but if we do not, we may have to write them and ask them some questions.

Mr. Ruck: Good. Thank you, sir.

The Chairman: You are welcome.

I will call again Mr. Robert Crosby, President of the Board of Trade, or anybody else who is here in his place. Are they here?

If not, I am going to two others who came today and would like to address us. This will probably be the last group before we adjourn for dinner. I have the names of Joe Gillis and John McDougall, who are with the Cape Breton School Counsellors Association. It says here that they are high school counsellors at Sydney Academy and Riverview High School.

Mr. J. L. Gillis (Cape Breton Branch, Nova Scotia School Counsellors Association): We want to thank you, first of all, Mr. Chairman, and members of the committee, for this opportunity to address you today. We have a very brief presentation because we did not have too much time.

As guidance counsellors we are faced on a daily basis with the problem of lack of jobs or job training for our students. We are very concerned with some of the changes in policy regarding job training that have taken place over the last few years. It seems to us that every policy decision is one that affects the youth of this country in a negative rather than a positive way. We feel that the federal government must take an active part in making job training facilities a part of their over-all plan for Canada. We recognize the fact that many of our students would like to find work in their own area of the country, and that this is not always possible. However, we do believe that the student must have the opportunity to become skilled in his or her home town area so that then when they leave to a more job-active area they can find work that is productive. No one wants to leave home and go to Calgary, for example, to find a job that no one native to Calgary wants to do. Every Canadian feels he should have the opportunity to compete on an equal basis for the jobs available on the Canadian job market.

So to this end, we feel that our major areas of concern are, number one, the policy making it necessary for a young person to be out of school for one full year before he is eligible for job

[Translation]

table, vous la donnera. Pour vous et à tous ceux qui sont présents dans la salle, Warren Allmand, M.P., Édifices du Parlement, Ottawa, suffit comme adresse, mais nous pouvons vous en donner une plus complète; il suffit de la demander à notre Directeur administratif.

Je vous remercie beaucoup, M. Ruck. Nous avons été heureux d'entendre le point de vue de l'industrie de l'acier, qui a toujours été l'industrie la plus importante dans cette ville. J'avais espéré entendre également le point de vue de la direction. Je ne sais pas si nous en aurons l'occasion, mais dans la négative, nous serons peut-être obligés de leur écrire et de leur poser quelques questions.

M. Ruck: Très bien. Merci Monsieur.

Le président: Je vous en prie.

J'appelle encore une fois M. Robert Crosby, président de la Chambre de commerce, ou son représentant. Sont-ils là?

Sinon, je vais faire appel aux deux autres personnes qui sont venues aujourd'hui et qui voudraient s'exprimer devant nous. Ce sera probablement là le dernier groupe que nous entendrons avant de suspendre la séance et d'aller dîner. J'ai ici les noms de Joe Gillis et de John McDougall, qui appartiennent à la Cape Breton School Counsellors Association. Je vois qu'ils sont conseillers de l'enseignement secondaire à la Sydney Academy et à la Riverview High School.

M. J. L. Gillis (section du Cap-Breton, Nova Scotia School Counsellors Association): En tout premier lieu, nous tenons à vous remercier, monsieur le président et messieurs les membres du Comité, pour l'occasion qui nous est donnée de vous parler aujourd'hui. Notre déclaration sera très brève car nous n'avons pas disposé de beaucoup de temps pour la préparer.

En tant que conseillers, nous devons quotidiennement affronter le problème du manque d'emplois ou de formation pour nos étudiants. Certains des changements de politiques en matière de formation à l'emploi qui ont eu lieu au cours de ces dernières années sont une grave source de préoccupation pour nous. Il nous semble que chaque décision en ce domaine a un effet négatif bien plus que positif sur la jeunesse de ce pays. Nous estimons que le gouvernement fédéral doit prendre une part active à la création de programmes de formation à l'emploi en tant que partie intégrante de ses plans d'ensemble pour le Canada. Nous savons que beaucoup de nos élèves aimeraient trouver du travail dans la région où ils vivent, et que ceci n'est pas toujours possible. Cependant, nous estimons qu'il doit être donné la possibilité à l'étudiant d'acquérir les compétences nécessaires dans la ville où il habite ou dans les environs, de manière à ce que, lorsqu'il s'en va pour une région offrant un plus grand nombre d'emplois, il puisse en trouver un qui soit productif. Personne ne veut partir de chez lui et aller s'installer à Calgary, par exemple, pour y trouver un emploi dont aucun natif de Calgary ne voudrait. Chaque Canadien estime qu'il devrait avoir la possibilité de lutter à armes égales pour obtenir un des emplois existant sur le marché canadien.

Dans ce contexte, nos préoccupations majeures sont les suivantes. Premièrement, la politique actuelle exige qu'un jeune ait quitté l'école depuis au moins un an avant de pouvoir

[Texte]

training at an Adult Vocational Training Centre. We feel that this policy is too restrictive, especially for the high school graduate. We feel that the policy should be amended to permit high school graduates to be immediately eligible for training programs.

Mr. John McDougall (Cape Breton Branch, Nova Scotia School Counsellors Association): Could I cite perhaps two typical types of examples that occur? I might have in my office in late May or June of the year a student who is going to prepare for a life's work by going into a school of nursing. This particular student is taking the right courses, she has applied and been accepted for the following September, and she immediately goes into a school of nursing. I can have another student whose life's ambition might be to become some kind of tradesman. He has gone to grade 12, and he is finished. He has taken his chemistries and his math and so forth, and he has the qualifications. But the only game in town is sponsored by AVTC, the Adult Vocational Training Centre, and this particular student is told, "No, I am sorry, you cannot go, because you have to be out of school a year." That is kind of a kick in the teeth.

• 1745

The second type of example would be two students who finished grade 11. The following September one fellow says, "Hey, I have had enough. I am not going back." Student number two comes back to school, in grade 12, takes a certain selection of courses and is successful in grade 12. Then, with this particular type of student, the two of them the following September apply to take whatever course they want to take. To the student that quit after grade 11 they say, "Hey, you can come in, because you have been out of school a year." The student who stuck it out, came back, took his extra year, seems to be penalized because he went to grade 12 and successfully completed the year. He is told, "No, you cannot come in, you have got to wait a year."

As I say, today, if a student wants to go into plumbing, welding, carpentry, electricians, these type of trades, he is being penalized for coming to school in his final year. I am faced with this dilemma. The student says, "Well, why did I come back? I should have quit with my friend and then I would have been able to get in." So that is the point of that point number one.

Mr. Gillis: The next point is the funding policy regarding the establishment of new courses in current institutions. In particular, what we are talking about here is vocational institutions, the regional vocational schools in the areas. When these were first set up, back in the early sixties, they were set up and funded, capital costs were all funded, by the federal government, the maintenance and the ongoing running of the course was funded by the provincial governments. Subsequently, between then and now, the federal government has opted out completely of funding any capital costs. So if there is a new course that develops and if the province feels that this course, whether it be in the fishing technology area or fishing trades

[Traduction]

être accepté dans un centre de formation professionnelle pour adultes. Nous jugeons cette politique trop restrictive, en particulier dans le cas du diplômé de l'enseignement secondaire. Nous estimons que cette politique devrait être modifiée de manière à permettre à celui-ci d'avoir immédiatement accès à des programmes de formation.

M. John McDougall (section du Cap-Breton de la Nova Scotia School Counsellors Association): Pourrais-je donner deux exemples typiques de cette situation? Prenons le cas d'une étudiante qui se présente dans mon bureau à la fin du mois de mai ou de juin et qui a l'intention de se préparer au métier qui sera le sien pendant toute sa vie, en entrant dans une école d'infirmière. Cette étudiante suit les cours appropriés, elle a posé sa candidature et a été acceptée pour le mois de septembre suivant, et elle entre ainsi immédiatement dans une école d'infirmière. Prenez maintenant un autre étudiant dont l'ambition est de devenir artisan dans un domaine ou dans un autre. Il a suivi les cours jusqu'en douzième année, et il a terminé. Il a suivi ses cours de chimie, de mathématiques etc., et il a les qualifications nécessaires. Mais ici, il faut passer par l'AVTC, le Centre de formation professionnelle pour adultes, où on lui répond, «Non, je regrette, on ne peut pas vous accepter, parce que vous avez quitté l'école depuis moins d'un an.» C'est ce que j'appellerais un coup bas.

Comme deuxième type d'exemple, prenons le cas de deux étudiants qui ont terminé leur onzième année. Au mois de septembre suivant, il y en a un qui dit, «Moi, j'en ai assez, je ne retourne pas à l'école.» Le deuxième étudiant y retourne, entre en douzième année, suit un certain nombre de cours et finit l'année avec succès. Puis, au mois de septembre, tous les deux demandent à s'inscrire au cours qui les intéressent. À celui qui a abandonné après la onzième année, ils répondent, «Nous vous prenons, parce que cela fait un an que vous avez quitté l'école.» Celui qui s'est accroché, qui est revenu, et qui a fait une année supplémentaire, semble être pénalisé parce qu'il a suivi avec succès une douzième année. On lui répond, «Non, on ne vous prend pas, il faut que vous attendiez un an de plus.»

Comme vous le voyez, aujourd'hui, lorsqu'un étudiant veut devenir plombier, soudeur, charpentier, électricien, ou faire tout autre métier du même type, il est pénalisé s'il fait sa dernière année d'enseignement secondaire. Je suis confronté à ce dilemme. L'étudiant me dit, «Pourquoi donc suis-je revenu à l'école? Si j'avais quitté en même temps que mon camarade, on m'aurait accepté. Voilà mon premier point.

M. Gillis: L'autre point concerne la politique de financement pour la création de cours nouveaux dans les établissements actuels. Je parle en particulier des écoles professionnelles de la région. Lorsqu'elles ont été créées au début des années 1960, tous les coûts en capitaux ont été financés par le gouvernement fédéral, et le maintien et le fonctionnement des cours l'a été par les gouvernements provinciaux. Depuis, le gouvernement fédéral a complètement renoncé à financer les coûts en investissements. Ainsi, si un cours est créé et si la province estime que ce cours, qu'il s'agisse de technologie de la pêche ou des métiers touchant aux pêcheries, ou encore du domaine des mines ou de la technologie des minerais, au

[Text]

area, or maybe in the mining area or the mineral technology area, on a trade level, if that province wants to initiate a program in a vocational school, from what we understand the province has to assume 100 per cent of the costs of providing the space, providing the capital funds for equipment, and so forth. We feel that this makes it virtually impossible for a smaller province to be able to put the massive costs into funding these new expansion programs.

Number three is more integration of training facilities. We feel this is a very vital point. In our own area, for example, we have the Adult Vocational Training Centre. It is a very fine institution but it is operating at around one-third capacity. We have a regional vocational high school in the area that is operating at a 100 per cent plus capacity. We have applicants to that school, maybe a ten to one ratio in some areas, in some trades especially, that cannot get into the trade. For example, if they want a carpentry trade or electrical construction trade or mechanic's trade, the more popular trades, 10 people will apply for every one person that gets in, and sometimes even worse than that.

So we feel that if the integration of facilities were possible, if there is room at the AVTC, if there is classroom space available, why does the government not allow the provincial government to use those facilities to put on training programs for the high school student? Why let all that space go to waste? You are paying maintenance costs and everything else, in the first place. Why not use that space?

That really is the end of our brief. It is brief, but . . .

The Chairman: The brief brief.

Mr. Gillis: Yes. We did not have too much time but we wanted to make sure that we were here to present our case.

The Chairman: Thank you. Would you tell me whether, as counsellors—and I see you have a counsellors' association—you get enough of the right information with respect to the career opportunities opening up so that you can properly counsel high school students and prospective graduates? For example, would you have known, or were you aware of, the information that Mr. Currie gave us earlier this afternoon?

Mr. Gillis: Yes. As a matter of fact I am directly aware of that, his kids go to my school. And he is initiating a scholarship program for our school. He has been generous enough to give a scholarship to our leading electrical technology or electrical engineering student in order to facilitate that student's going to a place of higher education in order to get training so that hopefully maybe Mr. Currie himself could employ him later. We know that area is there. We as counsellors have no input into implementing programs, but we know that that is there. And we can advise our kids.

• 1750

I knew of the program at Mohawk College. I am familiar with the program there; it is a one-year program. I am familiar

[Translation]

niveau artisanal, présente de l'intérêt, si donc la province veut lancer un programme dans une école professionnelle, elle est à notre connaissance obligée d'assumer 100 pour cent des coûts nécessaires pour fournir les locaux, les fonds d'investissement et en équipement, etc. À notre avis, il devient ainsi totalement impossible pour une petite province de faire face aux coûts énormes de financement qu'exigent ces programmes d'expansion.

En troisième lieu, prenons une intégration plus complète des établissements de formation. Il s'agit là à notre avis d'un point capital. Dans notre propre région par exemple, nous disposons du Centre de formation professionnelle des adultes. C'est un excellent établissement mais il fonctionne au tiers de sa capacité. Nous avons également une école secondaire professionnelle qui fonctionne à pleine capacité. Il ne manque pas de candidats pour cette école; ils ont peut-être dix appelés pour un élu dans certaines spécialités. Par exemple, s'ils veulent devenir charpentier, mécanicien, ou faire des installations électriques, qui sont les métiers les plus recherchés, il y aura un seul candidat de retenu sur dix, et parfois le pourcentage est encore plus bas que cela.

Nous pensons donc que s'il était possible d'intégrer les établissements, il y a de la place à l'AVTC, pourquoi le gouvernement n'autoriserait-il pas le gouvernement provincial à utiliser ces locaux afin d'y organiser des programmes de formation pour les élèves des écoles secondaires? Pourquoi gaspiller tout cet espace? Vous payez des frais d'entretien et tout le reste. Pourquoi ne pas tirer parti de ces locaux?

C'est tout ce que nous avons à dire. C'est bref, mais . . .

Le président: En somme, c'est un bref très bref.

M. Gillis: Oui. Nous ne disposons pas de beaucoup de temps mais nous tenions à être présents pour vous présenter notre point de vue.

Le président: Je vous remercie. Pourriez-vous me dire si, en tant que conseiller . . . je vois que vous avez votre propre association . . . vous recevez suffisamment d'information exactes sur les chances de carrières qui s'offrent pour pouvoir conseiller comme il se doit les élèves des écoles secondaires et les futurs diplômés? Par exemple, connaissiez-vous ou étiez-vous au courant de l'existence de ce dont M. Currie nous a parlé un peu plus tôt?

M. Gillis: Oui. En fait, je tiens ces renseignements de première main, car ses enfants fréquentent mon école. Et il est en train de lancer un programme de bourses dans notre établissement. Il a eu la générosité d'offrir une bourse à notre meilleur étudiant en technique ou en génie électrique afin de l'aider à entrer dans un établissement d'enseignement supérieur de manière à ce que M. Currie ait peut-être lui-même plus tard l'occasion de l'employer. Nous connaissons les possibilités qui existent. En tant que conseillers nous ne pouvons pas intervenir dans la mise en œuvre des programmes, mais nous sommes au courant des possibilités de travail. Et nous pouvons donc conseiller nos jeunes.

Je connaissais l'existence du programme de Mohawk College. C'est un programme d'un an, et je le connais bien. C'est

[Texte]

with that. It is our duty and our job to acquaint our students with those opportunities, and we do, but, you know, it is kind of hard, sometimes, for a Cape Bretoner to leave home, and a program up in Ontario is going to cost him upwards of \$5,000.

The Chairman: Yes, but I think Mr. Swartz was suggesting that the program that is presently at Mohawk College should be studied...

Mr. Gillis: ... to be transferred here, and I agree with him 100 per cent.

Mr. Swartz: That is right.

The Chairman: ... to be transferred here...

Mr. Gillis: Oh, definitely.

Mr. Swartz: Definitely.

Mr. Gillis: We have always been pushing for this for the College of Cape Breton and also the vocational schools. There are all kinds of areas where we feel there should be more training available for the students.

The Chairman: The principal gist of my question was whether you get enough information about the jobs coming up in the future to properly counsel and you said yes, with respect to that one. But generally, is there enough information coming from Statistics Canada, from the Manpower centres in the area, so you feel you are giving good advice to your students and not giving them bum steers? I would not blame you if you were giving them bum steers. Whoever counselled those people in my own area to go into teaching, they did counsel on that, did not have the information about the future that was required.

Mr. McDougall: We do get predictions and employment forecasts from Canada Manpower. Just take this teaching profession. I am not pushing the teaching profession. If a student comes in I say that he has to be aware of the market demands; they are not good. I would suggest to them that they pursue perhaps other courses of action, and the same with other types of occupations. If I am aware of them, yes, I make it known to the students. But as I say, our biggest hangup is, "Okay. Well, where do I get the training?" "You go up the road, to AVTC." "But I cannot go, I am not out of school a year." It becomes a vicious circle.

• 1755

Mr. Gillis: Manpower does supply us with reams of information. We have the *Canada Careers* booklet, the Nova Scotia government itself gives us *Careers Nova Scotia*, so we get reams of information. So I do not think lack of information is any excuse for somebody's getting a wrong steer. We try our best not to give them wrong steers.

The Chairman: Bruce, do you have some questions? David? Gerry, do you have some?

Well, thank you very much. Your brief was brief, it was right on the point, and by the way, it backs up other

[Traduction]

notre devoir et notre métier de mettre nos élèves au courant de l'existence de ces possibilités, et nous le faisons, mais, comme vous le savez, ce n'est pas toujours facile, pour quelqu'un du Cap-Breton, de quitter le pays, il lui faudra déboursier au moins \$5,000 pour aller suivre un cours en Ontario.

Le président: Oui, mais je crois que M. Swartz suggérerait que le cours actuel de Mohawk College devrait faire l'objet d'une étude...

M. Gillis: ... pour le transférer ici, mais je suis 100 pour cent d'accord avec lui.

M. Swartz: C'est exact.

Le président: ... le transférer ici...

M. Gillis: Oh, absolument.

M. Swartz: Absolument.

M. Gillis: Nous avons toujours demandé cela pour le collège du Cap-Breton et aussi pour les écoles professionnelles. A notre avis, il y a deux sortes de régions où il devrait y avoir plus de cours de formation pour les étudiants.

Le président: Le but essentiel de ma question était de savoir si vous obteniez suffisamment de renseignements sur les emplois susceptibles d'être offerts à l'avenir pour pouvoir conseiller vos élèves comme il se doit, et vous avez répondu que oui. Mais d'une façon générale, est-ce que suffisamment d'information vous parvient de Statistique Canada, des Centres de Main-d'œuvre de la région, pour que vous puissiez conseiller à bon escient vos étudiants et non pour leur refiler des tuyaux crevés? Je ne vous en ferai pas le reproche. Ceux qui ont conseillé aux jeunes de ma région d'entrer dans l'enseignement, et ils l'ont fait, n'avaient pas les renseignements qu'il fallait sur les perspectives d'avenir.

M. McDougall: Nous recevons les projections et les prévisions d'emplois de Main-d'œuvre Canada. Prenez l'exemple de l'enseignement. Je ne pousse personne vers ce métier. Si un étudiant vient me voir, je lui dis qu'il faut qu'il soit au courant de la demande; elle est faible. Je lui recommanderai donc de chercher peut-être autre chose, et j'en ferai autant pour d'autres types d'emplois. Si je connais la situation, bien sûr, je mets les étudiants au courant. Mais comme je l'ai dit, notre plus gros problème, c'est lorsque l'étudiant me dit, "Okay, où est-ce que je peux recevoir une formation?" Allez au bout de la rue, chez AVCO. «Mais ce n'est pas possible, il y a moins d'un an que j'ai quitté l'école. Cela devient un cercle vicieux.

M. Gillis: La Main-d'œuvre nous inonde de documentation. Nous avons la brochure sur les *Carrières au Canada*, le gouvernement de Nouvelle-Écosse lui-même nous communique *Careers Nova Scotia*, donc ce n'est pas l'information qui nous manque, je crois que personne ne peut invoquer comme excuse qu'il n'est pas suffisamment bien renseigné et qu'on le mène en bateau. Nous faisons de notre mieux pour bien les guider.

Le président: Bruce, avez-vous des questions? David? Gerry, en avez-vous?

Et bien, je vous remercie beaucoup. Votre bref a été bref, mais il est allé au cœur du problème, et d'ailleurs, il vient

[Text]

comments that we have been getting from time to time. Thank you very much.

Mr. Gillis: Thank you very much.

The Chairman: We actually have a bit of time, we have six minutes, and there is another individual I think we should try to hear. That is Bernie LaRusic, who is a concerned school teacher. He wanted to address the task force.

Mr. LaRusic, as I say, we have a bit of time left and you can use up that time.

Mr. Bernie LaRusic: Would you gentlemen care for a copy of the brief?

The Chairman: We would. If it is a long brief we certainly would like it and we can print it as part of our proceedings.

Mr. LaRusic: Yes, I have a copy of it.

The Chairman: Just give it to the man at the end and he will distribute it. You use the time to address the brief.

Mr. LaRusic: As you said, I am here as a concerned teacher. I am in the adult education program and this is basically what my brief is about.

Gentlemen, I would like to address myself to the problem of unemployment and one of the more effective ways of dealing with it, the most effective being the creating of job opportunities. It would also appear that Canada is suffering from insufficient trade personnel to cope with the present job opportunities as described by Manpower. The influx from other countries of trade persons, as required by Immigration, to fill this need is appropriate but fails to eliminate the problem of unemployment.

If one goes to any meeting, the term "education" comes up. These meetings that you, Mr. Chairman, are conducting may be called fact finding, but when broken down they are an education in the needs of the country. One of the lessons that will come out, and you gentlemen must be aware by now, is that the application of a national program must be tempered to the specific needs of an area.

This part of our country has great potential for employment and the manpower to supply that need. The mandate of Newfoundland to employ their own first is an indication of the frustrations and pressures that are being felt by those closest to the problem. The cry of "Go west, young man, go west" has a new amendment, "but not without a trade." The emphasis on training is one that is the topic of great discussions, and well it should be. But what are the training requirements?

Education first. All aspects of industry require that any proposed client for skill development or on-the-job training must have at least a formal education, the usual requirement being an equivalent to grade 10. For those who possess this level of education, an opportunity for training exists. For those who do not, what are their opportunities? Grants or welfare.

[Translation]

confirmer les remarques que l'on nous fait de temps à autre. Merci beaucoup.

M. Gillis: Je vous remercie.

Le président: Il nous reste encore cinq ou six minutes, et il reste aussi une personne à entendre. Je crois que nous devrions lui accorder la parole. Il s'agit de Bernie LaRusic. C'est un professeur qui tenait à présenter son point de vue devant le Groupe de travail.

M. LaRusic, comme je viens de le dire, il nous reste quelques instants et ils sont à vous.

M. Bernie LaRusic: Désirez-vous un exemplaire de ma déposition?

Le président: Certainement. En particulier s'il est long et nous pourrions l'imprimer en annexe à notre rapport.

M. LaRusic: Oui, j'en ai une copie.

Le président: Voulez-vous le remettre à la personne au bout de la table, il le fera passer aux autres. Vous avez la parole.

M. LaRusic: Vous l'avez dit, je suis un professeur que toutes ces questions préoccupent. Je fais partie du programme d'instruction des adultes et c'est essentiellement ce dont je veux parler.

Messieurs, je voudrais aborder le problème du chômage et présenter une des méthodes les plus efficaces pour le résoudre. Il suffit pour cela de créer des emplois. Il semble également que le Canada souffre d'un manque d'artisans en mesure d'occuper les emplois actuels décrits par la Main-d'œuvre. L'afflux d'artisans d'autres pays, requis par l'immigration, pour satisfaire à ce besoin, est justifié mais ne suffit pas à faire disparaître le problème du chômage.

Quelle que soit la réunion à laquelle on assiste, il y a un mot qui revient toujours, c'est celui d'éducation. Les réunions que vous dirigez, monsieur le président, peuvent être considérées comme destinées à recueillir des faits, mais si on les analyse, il s'agit de s'instruire sur les besoins de notre pays. Une des leçons qui se dégagera, et vous devez déjà le savoir, Messieurs, est que la mise en œuvre d'un programme national doit être tempérée par les besoins particuliers d'une région donnée.

Le potentiel de cette région de notre pays est grand sur le plan de l'emploi et de la main-d'œuvre requise. Le mandat que s'est donné Terre-Neuve de donner la priorité à ses propres habitants sur le marché de l'emploi montre bien les frustrations et les pressions éprouvées par ceux qui sont au cœur même du problème. Le cri de «Va-t-en dans l'Ouest, jeune homme, va-t-en dans l'Ouest» s'accompagne maintenant d'un conseil, «mais pas sans formation professionnelle». L'importance accordée à la formation fait l'objet de grands débats. Et c'est normal. Mais quelles sont les exigences en matière de formation?

D'abord, l'instruction. Quel que soit le secteur, l'industrie requiert que tout candidat à des cours de perfectionnement ou à une formation en cours d'emploi ait au moins une instruction normale. En général, on lui demande d'avoir atteint le niveau équivalent à la dixième année. Pour ceux qui ont ce niveau d'instruction, les chances de formation existent. Pour les

[Texte]

Sad to say, this group far outnumber those who meet the requirements.

Many studies and many programs have been proposed and put into effect by different agencies, the largest being those funded by the federal government through Manpower.

Over the last number of years there has been an influence in development aimed at improving the lot of these students. Pilot projects have been hastily set up and evaluated. The program is quickly initiated, and flounders. Why?

The scenario is similar to that of one of the most expensive and extensive programs that we ever had—Life Skills. It was designed to change attitudes, behaviours and develop problem-solving skills. This concept was nothing new to upgrading instructors, but the approach, to say the least, was comprehensive.

Before the term life skills appeared, this type of education was taking place in all classes of instruction, be it upgrading or trades, as an area of necessary development. In many cases appropriate class response was of great assistance in their development, but only as required.

This new program of life skills was to remove this from the classroom as a nebulous thing and give it form. Great expense went into the purchase of new equipment and the retraining of entire staffs to become qualified to work the new program. One half of the working day was allocated to life skills training.

• 1800

In a four-month course, how many games at problem solving can one play? Remember, the client has not the advantages of academic training. What happens to those individuals who face each other in a circle for over two and a half hours every day? Could you come to an education centre and engage in this type of therapy with an unqualified therapist?

The situation of the classroom door being secured and these people prompted to let it all hang out was something that many of the staff could not go along with. Others were caught up in the new role of the psychiatrist. What help or harm was caused by those of us who attended a sick six-week course—maybe I was right when I said “sick”—given by a person whose only qualification was that he attended a similar course in Saskatchewan, cannot be measured.

On a personal note, I recently received my B.A. and B.Ed. majoring in psychology. My instincts told me at that time it was wrong, and my discussions with my professors indicated that we were in way over our heads.

[Traduction]

autres, où sont-elles? Les subventions et la Sécurité sociale. Malheureusement, le groupe des seconds est beaucoup plus nombreux que celui des premiers.

Bien des études et bien des programmes ont été proposés et mis en œuvre par divers organismes, les plus importants étant ceux qui sont financés par le gouvernement fédéral par l'intermédiaire de la Main-d'œuvre.

Au cours de ces dernières années, on s'est efforcé d'améliorer le sort de ces étudiants. Des projets-pilotes ont été lancés et évalués à la va-vite. Le programme démarre rapidement, et périclite. Pourquoi?

Le scénario est semblable à celui de l'un des programmes les plus coûteux et les plus ambitieux que nous ayons jamais vus... celui des compétences pour la vie active. Il était destiné à modifier les habitudes, les comportement et à apprendre aux gens à résoudre les problèmes. Il n'y avait là rien de nouveau pour les instructeurs chargés du perfectionnement, mais la méthode adoptée pour attaquer le problème, était c'est le moins qu'on puisse dire ambitieuse.

Avant que le terme compétences dans la vie active ne fasse son apparition, ce genre d'enseignement était un des éléments indispensables de tout ces cours, qu'il s'agisse de perfectionnement ou de formation professionnelle. Dans de nombreux cas, les réactions appropriées des étudiants étaient très utiles à leur perfectionnement, mais seulement en fonction des besoins.

Ce nouveau programme de compétences pour la vie active était destiné à sortir du cadre étroit de la classe et à prendre une forme moins nébuleuse. Des dépenses considérables furent engagées pour acheter le nouveau matériel et pour recycler en masse le personnel afin de le rendre apte à exercer dans le cadre de ce nouveau programme. Une moitié de la journée de travail était consacrée à l'acquisition des compétences pour la vie active.

Dans un cours de quatre mois, combien d'exercices de solution de problèmes peut-on s'amuser à faire? N'oubliez pas que le client n'a pas eu l'avantage de recevoir une véritable formation scolaire. Qu'arrive-t-il à ces gens qui se retrouvent face-à-face pendant plus de deux heures et demie par jour? Vous sentiriez-vous capables de venir dans un centre éducatif pour vous soumettre à ce genre de thérapeutique auprès d'un thérapeute non qualifié?

La méthode qui consistait à boucler la porte de la classe et à encourager tout ces gens à vider leur sac était difficile à accepter pour beaucoup des instructeurs. Certains autres se trouvaient emprisonnés par le nouveau rôle de psychiatre qui leur avait été donné. Qui sait le bien ou le mal qu'on pu faire ceux d'entre-nous qui ont été hospitalisés, je veux que ceux qui ont été les hôtes de ce cours de six semaines... «hospitalisé» serait peut-être le mot juste... animé par quelqu'un qui, pour toute qualification avait assisté à un cours semblable dans la Saskatchewan.

Sur le plan personnel, permettez-moi de vous dire que j'ai récemment obtenu mon B.A. et mon B.Ed. en psychologie. A l'époque, j'avais instinctivement senti qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas, et les discussions que j'ai eues avec mes

[Text]

Many agencies and departments speak about the disadvantaged in our society and formulate ideas and plans to assist them. These ideas are sold to those who do not or have not worked with the client. Many have worked on projects in colleges or at summer employment to become immersed in their field. They are in a scholarly way aware of the problem and add their changes so it will fit their department. Managers and submanagers get caught up in building, bodies, budget, equipment, expansion, development, empire building and end up placing a low priority on who it is all for, the client.

A brief presented to you by the NSGEA, the Nova Scotia Government Employees Association, indicates figures of 20,000 for Cape Breton that have less than junior matriculation. Last year, for many and varied reasons, in this area alone, just Cape Breton County, there was a dropout of 1,200 from junior high schools. This, of course, is not just prevalent here. Figures indicate it is occurring on the mainland as well as in many parts of Canada. Even with many courses watered down by departments of education at the high school level, why the high dropout rate?

I do not pretend to know, but a look at Continuing Education classes and evening courses conducted at colleges has shown increased enrolments. It would appear that many want to better themselves when the opportunity presents itself. It would also appear that they have the basics to enter these training programs.

Now, the term education strikes a sour note in its definition. It is the responsibility of the province, according to the British North America Act, and training is a federal responsibility. With this loophole the federal government has decided to opt out of upgrading training.

This in no way has affected the provinces that can adjust to this withdrawal of funds. The provinces, and we are one of them, that cannot replace these funds must shut it down. Who does it affect? Is it the supervisors? No, they will be looked after. Is it development? No, now they have a good reason to promote development. Is it the instructor? No, he is qualified to find another job. Then, thankfully, no one suffers, Q.E.D.

Who is not considered? Speaking for those who are not considered to be suffering, they see the math and communications—English—as part of their training. This enables them to enter a trade. Later they attain some of the things such as many have, which we discussed with our fellow classmates and instructors while in basic training.

[Translation]

professeurs m'ont confirmé que nous étions complètement débordés.

Beaucoup d'organismes et de ministères parlent des personnes déservies dans notre société et élaborent des plans et des idées pour leur venir en aide. On fait accepter ces idées là à ceux qui ne travaillent pas ou n'ont pas travaillé avec le client. Il y a beaucoup de gens qui ont travaillé sur ce genre de projet dans des collèges ou dans le cadre d'emplois d'été afin de se familiariser avec la question. Ils ont une connaissance du problème et apportent à leur tour les changements convenant au secteur où ils travaillent. Les gestionnaires et surveillants se trouvent entraînés dans un tourbillon où se confondent bâtiments, effectifs, budget, équipement, expansion, perfectionnement, création de fiefs, et finissent par perdre de vue celui qui est l'enjeu de tout ces efforts, le client.

Le mémoire que vous a présenté la NSGEA (Association des employés du gouvernement de Nouvelle-Écosse), montre qu'au Cap-Breton, il y a 20,000 personnes qui n'ont même pas leur matriculation. L'an dernier, pour une foule de raisons, pour le seul comté du Cap-Breton, 1,200 élèves des écoles secondaires du premier cycle ont abandonné leurs études. Naturellement, il n'y a pas qu'ici que cela se passe. Les chiffres montrent que la situation est la même dans le reste de la province ainsi que dans de nombreuses parties du Canada. Pourquoi donc ce taux élevé de défections, alors que les ministères de l'Éducation ont allégé de nombreux cours au niveau secondaire?

Je n'ai pas la prétention de le savoir, mais l'examen des classes d'éducation permanente et des cours du soir donnés dans les collèges a révélé une augmentation des effectifs. Il semble donc que nombreux sont ceux qui veulent se perfectionner lorsque l'occasion s'en présente. Il semble également qu'ils aient les connaissances de base nécessaires pour être acceptés dans ces programmes de formation.

Notons maintenant que le terme éducation laisse un goût d'amertume. D'après l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, c'est la province qui en est responsable, alors que la formation incombe aux autorités fédérales. Il y avait là une faille qui a permis au gouvernement fédéral de décider de laisser tomber les cours de perfectionnement.

Cela n'a pas affecté les provinces capables de faire face à la suppression des subventions. Mais les provinces, et nous en sommes, qui ne sont pas en mesure de trouver une autre source de financement, sont contraintes de supprimer ces cours. Qui dont en pâtit? Les surveillants? Non, ils seront pris en charge. Le développement? Non, ils ont maintenant une bonne raison de le promouvoir. L'instructeur, alors? Non, il a les qualifications nécessaires pour trouver un autre emploi. Donc, Dieu soit loué, personne n'en souffre, CQFD.

Avons-nous oublié quelqu'un? En ce qui concerne ceux qui ne sont pas censés souffrir de tout cela, ils considèrent que les maths et les communications... l'anglais... font partie de leur formation. Ceci leur permet de trouver un métier. Par la suite, ils réussissent à acquérir ce que beaucoup d'autres ont, et que nous avons discuté avec nos collègues et instructeurs pendant les cours de formation de base.

[Texte]

• 1805

Do you know what it is like, as an adult, to let it be known that you cannot read? Have you any idea how long it takes to teach an illiterate or a functional illiterate to read and write? It has often been said by my fellow workers that if we can get our students to read at the level most nine-year-olds do, with four years of training plus *Sesame Street*, in the time we are allotted to them, which is a maximum of 52 weeks, they are away.

This task, as of June 1979, was resolved. In a directive from Manpower, we are not to accept students for training who do not test out at the grade 8 level or above. Elementary program cancelled.

Students who have general grade 12 have not been successful in these tests. How would those who do not have the benefit of senior matriculation be expected to pass?

The Apparent misuse cited by Manpower, that many students only use the upgrading program to obtain GED qualifications or to enter post secondary institutions, is an area that should be explored. According to briefs prepared in Newfoundland and Nova Scotia and information from New Brunswick and P.E.I., this is an exception, not the rule.

Manpower studies have indicated the students that take these courses do not use them. This is usually justified by taking a trade which has been ongoing for some time. It produces a figure that suggests there are enough trained. Let me ask you, are you on the job you started with? Were you ever in the position of taking what comes along until something better shows up? Did anyone ever do a study on the income of these clients now, as opposed to what it was before training? You may find if you continue to research that the person is not at the same occupation and may have been retrained.

Many students have returned with their families to personally thank an instructor for his help, guidance or bawling out that they say assisted them. The majority are not in the trade they originally sought, but they are quite employable and making a better wage. Another item they mention is that their children will obtain an education. It is sometimes difficult for us to recall that our parents were the ones who made sure we went to school and did our lessons, just as we now ensure the same for our children.

Everyone speaks of education as a basic right. As an upgrading instructor who has the same roots as those who dropped out through no fault of their own, the second chance should be given to them. Upgrading is part of their training. All that is required is the return of the basic upgrading programs, elementary and intermediate, so that those who are

[Traduction]

Savez-vous ce que cela représente pour un adulte de devoir avouer qu'il ne sait pas lire? Avez-vous une idée du temps qu'il faut pour apprendre à lire et à écrire à un illettré ou à un illettré fonctionnel? Mes collègues disent souvent que si nous réussissions seulement à amener nos élèves à atteindre en lecture le niveau de la plupart des enfants de neuf ans, après quatre ans d'étude plus *Sesame Street*, pendant le maximum de 52 semaines que nous passons avec eux, ils seraient tirés d'affaire.

Depuis juin 1979, la question est réglée. Une directive de la Main-d'œuvre nous interdit d'accepter dans nos cours de formation des étudiants qui n'atteignent pas le niveau de la huitième année ou au-dessus. Voilà le programme élémentaire enterré.

Les étudiants qui ont une formation générale de douzième année n'ont même pas été capables de passer ces tests. Comment voulez-vous que ceux qui ne bénéficient pas d'une matriculation supérieure soient capables de les réussir?

L'abus apparent cité par la Main-d'œuvre selon lequel de nombreux étudiants n'utilisent le programme de perfectionnement que pour obtenir les qualifications générales nécessaires pour entrer dans un établissement d'enseignement post-secondaire, mérite d'être examiné de plus près. Selon les mémoires préparés à Terre-Neuve et en Nouvelle-Écosse et des renseignements provenant du nouveau-Brunswick et de l'Î.-P.-É., c'est là l'exception et non la règle.

Les études de la Main-d'œuvre parviennent à la conclusion que les étudiants qui suivent ces cours ne s'en servent pas. Cet argument est en général justifié en prenant l'exemple d'un métier qui existe depuis un certain temps. On obtient alors un chiffre qui indique qu'il y a suffisamment de gens qui ont reçu une formation. Laissez-moi vous poser une question, occupez-vous aujourd'hui le même emploi que lorsque vous avez commencé à travailler? Avez-vous jamais été obligé de prendre la première chose qui s'offrait en attendant que quelque chose de mieux de présente? Avez-vous jamais fait une étude du revenu actuel de ces clients, en comparaison de ce qu'il était avant leur formation? Si vous poussez vos recherches il se peut très bien que vous découvriez que la personne n'occupe plus le même emploi et qu'elle ait même reçu une nouvelle formation.

De nombreux étudiants sont revenus avec leurs parents pour remercier personnellement un instructeur de l'aide, des conseils et des engueulades qu'il leur avait donnés. La majorité d'entre eux ne font pas le métier qu'ils recherchaient au départ, mais ils sont tout à fait employables et ont un meilleur salaire. Un autre point qu'ils mentionnent est que leurs enfants feront des études. Nous oublions parfois que ce sont nos parents qui nous ont envoyés à l'école et ont veillé à ce que nous apprenions nos leçons, tout comme nous le faisons aujourd'hui pour nos propres enfants.

On parle toujours des droits fondamentaux de chacun à l'éducation. Moi qui enseigne dans des cours de perfectionnement et qui ai les mêmes racines que ceux qui ont abandonné leurs études sans que ce soit leur faute, j'estime que nous devrions leur donner une autre chance. Le perfectionnement fait partie intégrante de leur formation. Tout ce qu'il faut c'est

[Text]

disadvantaged can have the same advantages that accrue to those of us who did get a place to start.

The rest of the brief is something else that was prepared. What it goes on to do is just speak generally on the same items that I covered. It goes into what was mentioned earlier. There is a sheet in there, the back sheet, on the training allowance schedule. It also indicates how training has been cut back and how Manpower phase-out policy is into effect.

I do not know whether you are aware of these things or not. On the upgrading program, they built a facility for us out by the College of Cape Breton for approximately \$10 million. We are now down to being allowed to have somewhere in the vicinity of only 120 students in it. I am not even there. I have been transferred to Amherst because of phase-out policy of this program.

The disadvantaged people that I am speaking of are those who do not have education, who had dropped out and do not have the opportunity to get back in. Everybody who has a grade 8 or something like that has a place to go, but these, as I said in my brief, far outnumber the ones who have it.

The Chairman: Thank you very much, Mr. LaRusic. For a person who has such a well-prepared brief, it is too bad you were not able to give us notice, but you got on anyway and I am pleased that you did.

• 1810

Mr. LaRusic: So am I. That was a mistake somewhere. Somebody told me I was to appear at a certain time and I thought I would come down, and then somebody did not pass it on to you.

The Chairman: I guess they did not. But in any case, that has been solved and you did get on and I am very pleased. Your remarks were right on the point.

Are there any questions by members of the task force?

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, not a question. I just want to say to Mr. LaRusic that the major thrust of what he has said today has been raised by others. I am very happy because he gave us some very specific numbers illustrating what is happening here. What is happening here is happening all over the country and this is the first time we have had an actual specific set of figures which we can take to the department, both through this committee and as members of Parliament, and say, look, here is what we have been told about what is happening in Cape Breton, why are you doing it? What is the purpose? and make the case, which you have, that this is a big mistake. So I really appreciate getting it.

Mr. LaRusic: Many of the people that have trained under us realize—and I do not know if it is our function or not, but it is one of the things that occurs—that there is no opportunity for jobs here. They are just as much Cape Bretoners as I am

[Translation]

revenir au programme de perfectionnement de base, au niveau élémentaire et moyen, afin que les défavorisés puissent se retrouver sur un pied d'égalité avec ceux d'entre nous qui ont eu un bon départ dans la vie.

Le reste de cette déposition porte en général sur les points que je viens d'aborder et les examine dans le détail. La feuille noire que voici contient l'échéancier des subventions de formation. Elle montre également les coupures qui ont été faites dans la formation et les effets de la politique de réduction progressive de la main-d'œuvre.

Je ne sais pas si vous êtes au courant de ces questions. Dans le cadre du programme de perfectionnement, ils nous ont construit des locaux, près du collège du Cap-Breton, qui ont coûté environ \$10,000,000; ils nous autorisent maintenant à accueillir un maximum d'environ 120 étudiants. Je ne suis même plus là. On m'a muté à Amherst à cause de cette politique de réductions progressives.

Les défavorisés dont je parle sont ceux qui n'ont pas d'instruction, qui ont abandonné leurs études et qui n'ont pas la possibilité de les reprendre. Celui qui atteint le niveau de la huitième année ou son équivalent a des possibilités, mais les autres, les défavorisés, comme je le dis dans mon mémoire, sont infiniment plus nombreux.

Le président: Merci beaucoup monsieur LaRusic. Pour quelqu'un qui a un mémoire aussi bien préparé, il est vraiment dommage que vous n'ayiez pas pu nous prévenir d'avance. Mais nous avons tout de même pu vous entendre et j'en suis heureux.

M. LaRusic: Moi aussi. Il y a eu une erreur quelque part. Quelqu'un m'a dit que je devais comparaître à une certaine date et j'ai décidé de venir, et quelqu'un a oublié de vous en informer.

Le président: Il semble bien, en effet. Mais de toute façon, la question a été réglée puisque vous avez pu nous présenter votre point de vue et je m'en réjouis. Vos remarques étaient très pertinentes.

Les membres du Groupe de travail ont-ils des questions à poser?

M. Orlikow: Pas une seule, Monsieur le Président. Je tiens simplement à dire à M. LaRusic que les arguments essentiels qu'il a présentés aujourd'hui ont également été présentés par d'autres. Je suis très heureux qu'il nous ait donné un certain nombre de chiffres très précis qui illustrent ce qui se passe ici. Et ce qui se passe ici se passe partout ailleurs, mais c'est la première fois qu'on nous donne un ensemble de chiffres spécifiques que nous pourrions porter à l'attention du Ministère, à la fois en tant que Comité et que députés, et dire, voilà ce que l'on nous a dit sur la situation au Cap-Breton, pourquoi faites-vous cela? dans quel but? et nous pourrions ainsi soutenir, comme vous le faites, que c'est une grave erreur. Je vous remercie donc beaucoup de nous avoir fourni ces données.

M. LaRusic: Beaucoup de ceux que nous avons formés se rendent compte que... je ne sais d'ailleurs pas si c'est notre fonction, mais c'est une des choses qui arrivent... ils se rendent compte disais-je, qu'ils n'ont aucune chance de trouver

[Texte]

and they do not want to leave, but they recognize the fact. They know they cannot go out west without a trade. They know that; they are going to be on welfare rolls out there. "I would rather stay home and know that I can go next door. Mum is there, my aunt is there," or somebody like that, "so that I can get a piece of bread and butter if I need it, or I can get clothes, or I can call up and somebody will look after the kids. I cannot go out there when I have nothing."

As I said, there are approximately 20,000 people in Cape Breton Island alone—we never had the figures for the mainland, or the rest of Canada, for that matter. As to the people, when I say disadvantaged, there is nothing wrong with their heads. They are just as smart as anybody sitting in this room, it is just that they have difficulty with reading and writing.

When you take a man or a woman into a classroom and try to teach them reading and writing, just sitting in a class is a difficult thing for them to do. One of the advantages of the instructors that we have at our place is that all of them have been in the workforce, all of them have been out there and suffered one way or another. As I said, I just got my degrees, I did not have them. I did not become an academic, I was out there slugging it out. I can relate very easily to these people and they can relate right back to the instructor very easily, because they say, oh, I know your family, and the whole thing.

With that type of thing you can say, "Now, in five years time where would you like to be?" And he would say, "I would like to be employed making \$20,000 or \$25,000." Then you start encouraging him and he starts to read then, when he finds it is important. It is just like an alcoholic:— You can go and you can explain to a fellow that has a booze problem all you want, but until he recognizes it and wants to do something about it nothing can be done. It is the same with these students, the "disadvantaged". You can speak to them, but you have to get them in. And they will come. They will come for many and varied reasons, but they will come in there, and many of them have been topnotch, top of the line. They could work with Mr. Currie, I am telling you right now, if they had the opportunity.

The Chairman: Thank you very much.

Ladies and gentlemen . . .

Miss Teresa Boyd: Mr. Chairman, may I speak?

The Chairman: No, I am sorry, you cannot speak now, but we will be back at 8.00 o'clock, Madam, and I would be . . .

Miss Boyd: Then I will be back at 8.00 o'clock. Like MacArthur, I will be back.

The Chairman: Well, that is good because we have not just the task force but a staff that has to have their supper.

[Traduction]

un emploi ici. Ce sont des gens d'ici, ils sont aussi attachés au Cap-Breton que je le suis et ils n'ont pas envie de partir. Mais ils savent quelle est la situation. Ils savent qu'ils ne peuvent pas partir dans l'Ouest sans avoir un métier. Ils savent que tout ce qu'ils auront là-bas, c'est une allocation de chômage. «J'aime mieux rester chez-moi et savoir que je peux aller à côté, frapper à la porte de ma mère ou à celle de ma tante, ou de quelqu'un d'autre et qu'on me donnera toujours un peu de pain et de beurre si j'en ai besoin, ou bien des vêtements; je sais aussi que je peux toujours appeler quelqu'un pour venir garder mes enfants. Je ne peux pas partir là-bas où je n'ai rien de tout cela.»

Comme je l'ai déjà dit, il y a environ 20 000 personnes au Cap-Breton uniquement . . . Nous n'avons jamais obtenu les chiffres pour le reste de la province, ou d'ailleurs pour le reste du Canada. Quand je parle de personnes défavorisées, je ne veux pas dire par là qu'elles sont intellectuellement déficientes. Elles ne sont pas plus bêtes que les personnes qui sont assises ici dans cette salle, c'est simplement qu'elles ont du mal à apprendre à lire et à écrire.

Lorsque vous mettez un homme ou une femme dans une classe et que vous essayez de leur apprendre à lire et à écrire, c'est difficile pour eux de s'asseoir à un pupitre, comme de jeunes élèves. Un des avantages présenté par les instructeurs que nous avons chez-nous est qu'ils ont tous été ouvriers, qu'ils ont tous appartenu au milieu des ouvriers et qu'ils ont souffert d'une manière ou d'une autre. Comme je vous le disais, je viens d'obtenir mes diplômes, je n'étais pas un universitaire, il fallait que je trime pour gagner ma vie. Je me sens donc très proche de ces gens et eux, de leur instructeur, car ils peuvent dire, oh, je connais votre famille, des choses de ce genre.

Lorsque c'est comme cela, vous pouvez vous permettre de demander, «Et dans cinq ans, qu'est-ce que tu aimerais faire?» et mon étudiant me répondra, «Je voudrais avoir un emploi qui me rapporte de \$20 000 à \$25 000.» Arrivé à ce point, vous commencez à l'encourager et il commence à lire, lorsqu'il se rend compte que c'est important. C'est exactement comme un alcoolique: Vous pouvez vous époumoner à expliquer à quelqu'un qu'il boit trop, mais ça ne sert strictement à rien tant qu'il ne le reconnaît pas et qu'il n'est pas prêt à faire quelque chose. La situation est la même avec ces étudiants «défavorisés». Vous pouvez leur parler tant que vous voulez, mais il faut les faire venir. Et ils viendront, ils viendront pour toutes sortes de raisons, mais il le feront, et beaucoup d'entre eux sont devenus des ouvriers exceptionnels. Je vous assure qu'ils pourraient travailler chez M. Currie, s'ils en avaient la possibilité.

Le président: Merci beaucoup.

Mesdames et Messieurs . . .

Mlle Teresa Boyd: Monsieur le Président, puis-je prendre la parole?

Le président: Non, je regrette, pas maintenant; nous serons de retour à huit heures, Madame, et je serais . . .

Mlle Boyd: Eh bien, je reviendrai moi aussi à huit heures. Comme MacArthur, je reviendrai.

Le président: Parfait, car il n'y a pas que le Groupe de travail, il y a aussi notre personnel, qui a besoin d'aller dîner.

[Text]

Miss Boyd: So do we. But I shall be back.

The Chairman: That is good. Maybe you should give your name to ... By the way, I have the name of a Mr. Greg McLeod ...

Miss Boyd: That is Father Greg McLeod from the college. Is he here?

The Chairman: I am told he was here.

Miss Boyd: I imagine he will be here tonight.

The Chairman: Well, that is good. If he is here he will be here tonight.

I want to make it clear that we have an obligation to hear first those people who gave notice, and after we will hear those that did not give notice.

This meeting is adjourned until 8 o'clock this evening.

• 1814

EVENING SITTING

Wednesday, September 24, 1980

• 2000

The Chairman: Ladies and gentlemen, it is now 8 o'clock. I think we should start the evening session of the task force for employment opportunities for the 80's.

I will just briefly tell you our mandate. We were established by the Parliament of Canada to study a situation where we have growing shortages in skilled trades in Canada on the one hand, but on the other hand high levels of unemployment. Consequently, we are studying a situation where employers cannot find the skilled workers they need to do the jobs which are going to be open, and on the other hand we have respective employees who cannot find work, either because they are not trained or because they are trained in the wrong area. As a result, we have to look critically at our manpower policies, our policies for training, retraining, labour mobility, and see where they fall short. We are here to get your views on those subjects.

I have a number of people who advised us in advance they wished to appear, and I will call on them first. These are people who advised us by mail or by telephone before today. Once I have heard those people, I will hear others in the room, time permitting, who have given me their names. Some gave me their names this afternoon and they would be the first among those others. But we will hear as many as we can.

You can appear and give us your evidence verbally, with or without notes, with or without a brief. If you have a brief and it is a long brief, we would ask you to leave it with us and it will be printed in our proceedings in addition to your verbal remarks, which will be recorded. But we would ask you to try to restrict your remarks, if you are one of those who gave us notice to 15 minutes. This is not for our benefit, but to make

[Translation]

Mlle Boyd: Nous aussi. Je reviendrai.

Le président: Parfait. Vous pourriez peut-être nous donner votre nom pour que ... A propos, j'ai ici le nom d'un certain M. Greg McLeod ...

Mlle Boyd: Il s'agit du Père Greg McLeod, de notre collège; est-il ici?

Le président: On m'a dit qu'il était présent.

Mlle Boyd: Je pense qu'il sera là ce soir.

Le président: Très bien. S'il est là, il viendra ce soir.

Je tiens à rappeler que nous sommes obligés de commencer par entendre les personnes qui nous ont prévenus d'avance, et que ce n'est qu'après, que nous entendrons celles qui ne l'ont pas fait.

La séance reprendra à huit heures ce soir.

SÉANCE DU SOIR

Le mercredi 24 septembre 1980

Le président: Mesdames et Messieurs, il est maintenant huit heures et nous allons commencer la réunion de ce soir du Groupe de travail sur les chances d'emploi dans les années 1980.

Je vous rappellerai brièvement notre mandat. Nous avons été constitués par le Parlement canadien afin d'étudier une situation où nous avons une pénurie de plus en plus accentuée d'ouvriers qualifiés au Canada d'une part, et de l'autre, un taux de chômage élevé. Nous étudions donc une situation dans laquelle les employeurs ne peuvent pas trouver les ouvriers qualifiés dont ils ont besoin pour occuper les postes qui vont s'ouvrir, et de l'autre, nous avons des employés en puissance, sans travail, soit parce qu'ils n'ont pas la formation requise ou n'ont pas celle qui convient. Il nous faut donc poser un regard critique sur nos politiques en matière de main-d'œuvre, nos politiques de formation, de recyclage, et de mobilité de la main-d'œuvre, et découvrir les raisons de leurs carences. Nous sommes ici pour recueillir vos commentaires sur ces questions.

Un certain nombre de personnes nous ont prévenus d'avance qu'elles désiraient comparaître devant nous, et je ferai d'abord appel à elles. Il s'agit là des personnes qui nous ont écrit ou téléphoné avant aujourd'hui. Après cela, si le temps nous le permet, j'entendrai les autres personnes présentes qui nous ont déjà donné leurs noms. Certaines l'ont fait cet après-midi et je commencerai par elles. Mais nous entendrons le plus grand nombre possible de personnes.

Vous pouvez témoigner oralement, avec ou sans notes, avec ou sans déposition écrite. Si elle est assez longue, nous vous demanderons de nous la laisser pour qu'elle soit reproduite dans le relevé de nos séances en plus de vos remarques verbales, qui seront enregistrées. Je demande simplement à ceux qui nous ont prévenus d'avance de ne pas parler pendant plus d'un quart d'heure. Je ne demande pas cela pour nous,

[Texte]

sure all those who have given notice will have a chance to appear this evening.

You may use English or French, which are the two official languages under the federal government. In addition, you may request copies of the *Proceedings* of tonight's meeting, which will be printed, and copies of our report, by leaving your name and address with our staff member who is at the back of the room near the door, and who has a desk there. Merely leave your name and your address and you will be sent the *Proceedings* and the report.

About the report, according to our mandate, we are to report by the end of December of this year. That may not be possible, because we ran up against some delays which were beyond our control. But I want to assure you we will report at least by the month of March of 1981. Our report will be public. It will be widely distributed. It will be an action-oriented report in simple language to get things done and not an academic treatise to be tabled away somewhere.

• 2005

I would like to introduce the members of the task force who are with me. On my immediate right I have David Orlikow, member of Parliament from Winnipeg North and chief critic for the NDP on manpower policies; on his right, Bruce Lonsdale, member of Parliament from Timiskaming in northern Ontario; on his right, Murray Hardie, the executive director of the task force; and on his right, Hal Davidson, one of our research assistants. On my left, I have Gerald Swartz, our research director; on his left, Charles Bellemare, the clerk of the committee; and on his left, Jean-Aimé Guertin, another one of our research assistants.

Having said that, I will call on those who gave us notice, to see how many of them are in the room. First of all, is Mr. Robert Crosby, President of the Board of Trade, in the room? He still is not here.

Is Mr. R. G. McArthur, Principal of the Cape Breton Business College, in the room? Okay, sir, you will be first.

Is Mr. O. R. McManus, the Director of Continuing Education of the College of Cape Breton, in the room? You will be second, Mr. McManus.

Is Mr. McVeigh from the Cape Breton Vocational High School in the room, and is Mr. Anthony Pino in the room? Is Mr. Alan Story in the room?

Those are the ones who have given us notice before today, and those people will be heard first. I have two other people who were here this afternoon, Professor Greg McLeod, if he comes back this evening, will be heard; and also Miss Teresa Boyd, who was here this afternoon.

I will start with Mr. McArthur, the Principal of the Cape Breton Business College.

Mr. Ed Currie (Co-Principal, Cape Breton Business College): Mr. Chairman and members of the task force, my name is Ed Currie and my colleague's name is Ron McArthur. We operate the Cape Breton Business College, here in Sydney. Our college employs 12 people. We have been in operation for

[Traduction]

mais pour permettre à tous ceux qui nous ont prévenus d'avoir l'occasion de comparaître ce soir.

Vous pouvez vous exprimer en anglais ou en français, les deux langues officielles du gouvernement fédéral. Vous pouvez aussi demander des copies du procès-verbal de la réunion de ce soir, qui sera imprimé, ainsi que des copies de notre rapport, en donnant votre nom et adresse au membre de notre personnel qui est assis à un bureau, près de la porte, au fond de la salle. C'est tout ce que vous avez à faire pour que l'on vous envoie le procès-verbal et le rapport.

Aux termes de notre mandat, nous sommes tenus de remettre notre rapport à la fin du mois de décembre prochain. Il se peut que cela ne soit pas possible, car nous avons souffert de retards indépendants de notre volonté. Mais je tiens à vous assurer que nous présenterons notre rapport au plus tard en mars 1981. Ce sera un document public qui bénéficiera d'une large diffusion. Ce sera un document pragmatique, rédigé dans une langue simple, et axé sur les résultats et non un traité académique destiné à aller dormir sur une étagère.

Je voudrais maintenant présenter les membres du Groupe de travail qui sont avec moi. À ma droite immédiate, David Orlikow, député de Winnipeg Nord et critique principal du NPD pour les politiques de main-d'œuvre; à sa droite, Bruce Lonsdale, député de Timiskaming dans le nord de l'Ontario; à sa droite, Murray Hardie, directeur administratif du Groupe de travail; et à sa droite, Hal Davidson, un de nos assistants de recherche. À ma gauche, j'ai Gerald Swartz notre directeur de recherche, à gauche, Charles Bellemare, greffier du comité; et à sa gauche, Jean-Aimé Guertin, un autre de nos assistants de recherche.

Ceci dit, je vais maintenant appeler ceux qui nous avaient prévenus d'avance, pour voir ceux qui sont présents. Tout d'abord, M. Robert Crosby, président de la Chambre de commerce; est-il dans la salle? Il n'est toujours pas arrivé.

Est-ce que le principal du Business College du Cap-Breton, M. R. G. McArthur, est là? Très bien, monsieur, nous allons commencer par vous.

Est-ce que le directeur de l'Éducation permanente du collège du Cap-Breton, M. O. R. McManus, est présent? Vous serez le second, Monsieur McManus.

Est-ce que M. McVeigh de l'École secondaire professionnelle du Cap-Breton, et M. Anthony Pino, sont dans la salle? Et M. Alan Story?

Ce sont là les personnes qui nous ont avertis d'avance, et nous leur donnerons d'abord la parole. Il y a également deux autres personnes qui étaient ici cet après-midi, le professeur Greg McLeod, ainsi que M^{lle} Teresa Boyd, qui était aussi présente cet après-midi.

Commençons par M. McArthur, principal du Business College du Cap-Breton.

M. Ed Currie (co-principal du Business College du Cap-Breton): Monsieur le président et messieurs les membres du Groupe de travail, je m'appelle Ed Currie et mon collègue s'appelle Ron McArthur. Nous dirigeons le Business College du Cap-Breton à Sydney. Notre établissement emploie 12

[Text]

22 years and over that period of time, we have graduated over 3000 students.

Our only source of income is tuition paid by our students, and it is interesting to note, in these days of government subsidies and government grants, that we have never received a grant or subsidy of any kind. Consequently the years have been challenging to the Cape Breton Business College, as I am sure they must be to any small business operating on a marginal basis.

• 2110

Seventy per cent of our student body is comprised of private students, who pay their own way. The other 30 per cent is comprised of Manpower students, who are sponsored, of course, by the Department of Labour. Mr. McArthur and I are indeed grateful for the good rapport which exists between us and the Manpower officials and the officials of the Department of Education in both Halifax and Cape Breton. We certainly appreciate the support they have given us over the past number of years.

Next year, the Cape Breton Business College would like to embark on a five-year program of restructuring part of our operation, but before we can do this, we need a five-year commitment from Manpower for 30 additional Manpower students or a cash equivalent of \$30,000. When one considers the millions of dollars spent on education, it must seem like a paltry sum, an insignificant amount, in the eyes of the custodians of the educational coffers. But it is not an insignificant amount to us. It is the amount we need to remain viable.

Mr. Chairman, we train a student for \$6.75 a day; and that takes care of everything: the books and supplies, the instruction from the teachers, the building with its classroom facilities, the heat, the lights, the administration—everything—for \$6.75 a day. Can the government do it as cheaply? I think not. As your task force probes more deeply into training expenditures, we believe you will discover it will cost the government at least three times that amount.

Gentlemen, will you please turn to page 3, on cost analysis. I am going to refer to statistics on a public institution and statistics of the Cape Breton Business College. In the school year 1975-1976, the educational institution in question in column A(a) had 30 seats, while the Cape Breton business College had 75 seats. It cost the institution in column A \$2,102.38 to train a student for one year. The Cape Breton Business College could train a student for \$906.

For 1976-1977, column A: the institution in column A doubled its enrolment; increased it to 60 seats. Cape Breton Business College decreased seats to 50—100 per cent in column A; Cape Breton Business College was decreased by one third.

[Translation]

personnes. Nous existons depuis 22 ans, et au cours de cette période, plus de 3000 étudiants ont obtenu leur diplôme chez nous.

Notre unique source de revenu est constituée par les frais de scolarité versés par nos étudiants, et il est intéressant de noter, à une époque caractérisée par les subventions et subsides versés par le gouvernement, que nous n'avons jamais bénéficié de la moindre aide. Notre collège a donc connu des années difficiles, comme c'est certainement le cas de toute petite entreprise dont les revenus sont marginaux.

Soixante-quinze pour cent de nos effectifs sont constitués par des étudiants libres, qui assument leurs propres frais de scolarité. Les 30 p. 100 restant sont des étudiants du programme de Main-d'œuvre patronné, naturellement, par le ministère du Travail. M. McArthur et moi-même sommes bien sûr heureux des bons rapports qui existent entre nous, et les fonctionnaires de la Main-d'œuvre et ceux du ministère de l'Éducation à Halifax et au Cap-Breton. Nous leur sommes reconnaissants de l'aide qu'ils nous ont apportés au cours de ces dernières années.

L'an prochain, le Business College du Cap-Breton aimerait lancer un programme quinquennal de réorganisation d'une partie de nos services, mais avant de le faire, il faut que la Main-d'œuvre s'engage à nous envoyer 30 étudiants supplémentaires ou une contrepartie de \$30,000. Lorsque l'on songe aux millions de dollars dépensés dans le domaine de l'instruction, c'est là une somme qui doit paraître insignifiante aux gardiens des coffres de l'éducation. Mais elle n'a rien d'insignifiant pour nous. Nous en avons absolument besoin pour continuer à fonctionner.

Monsieur le président, nous formons un étudiant pour \$6.75 par jour; et avec cette somme nous couvrons tout: les livres et les fournitures, l'enseignement des professeurs, l'entretien du bâtiment et des classes, le chauffage, l'éclairage, les frais d'administration, absolument tout. Le gouvernement peut-il en faire autant? ça m'étonnerait. Au fur et à mesure que votre enquête vous conduira plus avant dans l'examen des dépenses de formation, nous sommes convaincus que vous vous apercevrez que cela coûte au moins trois fois plus cher au gouvernement.

Messieurs, veuillez vous reporter à la page 3, à l'analyse des coûts. Je vais me référer à des statistiques relatives aux établissements publics et aux statistiques du Business College du Cap-Breton. Pendant l'année scolaire 1975-1976, l'établissement d'enseignement mentionné dans la colonne A(a) offrait 30 places, alors que notre collège en avait 75. Il en coûtait \$2,102,38 à ce premier établissement pour former un étudiant pendant un an. Le Business College du Cap-Breton, lui, s'en sortait pour \$906.

En 1976-1977, colonne A, l'autre établissement doublait ses effectifs et les portait à 60 places; dans notre collège, le nombre des places est tombé à 50, soit 100 p. 100 de plus dans la colonne A et un tiers de moins pour le collège du Cap-Breton.

[Texte]

What about the results of that public institution? The number of students registered for the year 1974-1975—31 registered, 13 discontinued; 18 graduated. The number of graduates working—this survey was taken six months after graduation—4; the number not working, 14—and I am not going to take up your time, but there are the names of the people who are working. There is where they secured their first job after graduation. There are the names of the people not working. There are the names of the people who have discontinued.

Page 5: in the school year 1975-1976, this public institution had 33 students registered; 13 discontinued; 20 graduated. Six months later 7 were working, 13 were not working. There again, for your perusal, is the record of these people.

• 2015

Page 6: I am going to dwell on just two columns. The Cape Breton Business College graduated its first class in 1959, and over that period of time it maintained an employment record of over 90 per cent. For example, 1959-1968, column 4: 95 per cent employment record. The above figures are based on graduates leaving the Cape Breton Business College and securing their first position. From 1969 to 1975—91 per cent. Then we started a medical and legal secretarial class, advanced, a two-year program, and the record of that program, 1969 to 1979, was medical—98.5 per cent employed; legal—96 per cent employed; one-year secretarial—97 per cent employed; total number of graduates, 2999—92 per cent employed. The figures for 1980, of course, are not there—they are not up to date.

In our estimation the Cape Breton Business College turns out an excellent quality of student. Why do we say this? Because of our over 90 per cent employment record over the years and the fact that the same employers come back to us time and time again.

Gentlemen, we would like to project some figures: a comparison between a per diem rate of \$20.00 with our per diem rate of \$6.75, the rate for this year. For the educational institution in column A, \$20.00 is an estimate. We do not know, but we can tell you this: we are not out \$2.00 either way. It is between \$18.00 and \$22.00, so we have taken \$20.00. But the fact is that we can still give you a quality product at one third that price. To train 50 students in the public institution would cost \$200,000. It would cost \$67,500 at the Cape Breton Business College, for a difference of \$132,500. When you are looking at 80 students, it would take \$320,000 to train these 80 students at the public institution. We will do it for \$108,000; a difference of \$212,000.

The public institution trains 80 students for \$320,000; the CBBC for the same amount of money would train 237—a difference of 157 students. And we can project a 10 per cent

[Traduction]

Mais, direz-vous, quels sont les résultats obtenus par cet établissement public? En 1974-1975, il y avait 31 inscrits; 13 ont abandonné et 18 ont obtenu leur diplôme. Passons maintenant au nombre des diplômés qui travaillent... L'enquête a été faite six mois après l'obtention de leur diplôme... Ils étaient quatre; et 14 n'avaient pas d'emploi. Je ne veux pas abuser de votre temps, mais voici les noms de ceux qui travaillent. Voici où ils ont obtenu leur premier emploi après leur sortie du collège. Voici les noms de ceux qui ne travaillent pas. Et voici les noms de ceux qui ont abandonné leurs études.

Page 5: Au cours de l'année scolaire 1975-1976, il y avait 33 étudiants d'inscrits à notre collège; 13 ont abandonné; 20 ont obtenu leur diplôme. Six mois plus tard sept travaillaient, 13 étaient sans emploi. Voici encore, si vous voulez les examiner, les données concernant ces gens-là.

Page 6: Je ne m'attarderai que sur deux colonnes. Les premiers diplômés sont sortis du collège en 1959, et au cours de toute cette période, 90 p. 100 d'entre eux ont trouvé un emploi. Par exemple, pour 1959-1968, dans la colonne 4, le taux est de 95 p. 100. Ces chiffres sont fondés sur le nombre des diplômés quittant le Business College du Cap-Breton et ayant trouvé un premier emploi. De 1969 à 1975, la proportion est de 91 p. 100. Nous avons alors commencé à donner des cours de secrétariat médical et juridique; le cours supérieur de deux ans a, entre 1969 et 1979, formé des secrétaires médicales dont 98.5 p. 100 ont trouvé un emploi et des secrétaires juridiques dont 96 en ont fait autant; en ce qui concerne le cours d'un an, le taux d'emploi a été de 97 p. 100; au total, il y a eu 2,999 diplômés sur lesquels 92 p. 100 ont trouvé un emploi. Évidemment, les chiffres de 1980 ne figurent pas dans ce document... Nous n'avons pas encore les derniers.

À notre avis, le Business College du Cap-Breton forme des étudiants d'un excellent niveau. Qu'est-ce qui nous permet de l'affirmer? Le fait que pour toute cette période, le pourcentage d'emploi a été supérieur à 90 p. 100 et que les mêmes employeurs continuent à venir chercher du monde chez nous.

Messieurs, nous voudrions projeter un certain nombre de chiffres: la comparaison entre un coût quotidien de \$20 et le nôtre, de \$6,75, qui est le chiffre valable pour cette année. Pour l'établissement d'enseignement figurant dans la colonne 4, le chiffre de \$20 est une simple estimation. Nous n'en sommes pas sûrs au centime près, mais nous pouvons vous affirmer qu'il s'agit là d'un chiffre exact à \$2 près. Il oscille entre \$18 et \$22, c'est pourquoi nous avons choisi le chiffre de \$20. Mais le fait demeure que nous pouvons toujours vous assurer une formation de qualité pour un tiers de ce prix. Dans cet établissement, la formation de 50 étudiants reviendrait à \$200,000. Chez nous, elle atteindrait \$67,500, soit une différence de \$132,500. Si vous prenez 80 étudiants, il faudrait \$320,000 pour les former dans le même établissement. Nous ferons le même travail pour \$108,000; soit une économie de \$212,000.

L'établissement public forme 80 étudiants pour \$320 000; avec la même somme, le collège en formerait 237, soit une différence de 157 étudiants. Et, compte tenu d'un déchet prévu

[Text]

drop-out; 90 per cent, or 127 of the extra 157 students, would join the labour force.

Without the Cape Breton Business College, the government would probably have to expand programs and provide additional training facilities at a much greater cost than the one at which we can do it.

Mr. Chairman, if it is the purpose of your task force to promote small business where it can do the job efficiently and well, and if it is your intention to provide the best training programs at the least cost to the taxpayer, then here is a project for your consideration. We respectfully request that you give serious consideration to increasing the Manpower training allotment at the Cape Breton Business College from 50 to 80 students for the school year 1981, and if possible get a commitment from federal Manpower for the next 5 or 10 years.

Mr. McArthur and I thank you for the time allotted to us. We hope your stay on the island will be a pleasant one. If there are any questions, Mr. McArthur and I will be only too glad to answer.

Thank you, gentlemen, for your time.

The Chairman: Mr. Currie, I must say I am very impressed with the figures you give us. If all the training institutions in Nova Scotia and Cape Breton were as successful as you are in placing students in jobs, there would not be the unemployment problem there is.

Of course, I cannot ask you these questions. I am going to have to go to the Manpower people and find out why their rate of success is so low compared to your rate of success. I think that is a very important question to get the answers to.

• 2020

Could I ask you these questions of fact. Could you tell us what courses you provide at your business college? Mr. Orlikow tells me they are in this brochure. It would be good to have that on the record anyway.

Mr. McArthur: Mr. Allmand, we are involved in both courses. One is our one-year secretarial program. That is the course of typing, shorthand, bookkeeping, filing, business English, business maths—the complete secretarial program; the studies a girl would need to find employment in an office. In addition to that, we have added medical and legal secretarial courses. These courses are for the people who have finished our one-year course or who have completed business education in high school and are interested in becoming a medical or legal secretary. So we are offering a one-year secretarial program—that is our large body—and the smaller group of legal and medical secretaries.

The Chairman: You said girls. Do you have many boys or men in your course?

[Translation]

de 10 pour cent, 90 pour cent, soit 127 des 157 étudiants supplémentaires, iraient se joindre à la population active.

Sans le Business College du Cap-Breton, le gouvernement serait probablement obligé d'élargir les programmes et de fournir des installations supplémentaires qui coûteraient beaucoup plus cher que les nôtres.

Monsieur le président, si l'objectif de votre Groupe de travail est de promouvoir la petite entreprise dans tous les domaines où elle peut faire un travail efficace et de qualité, et si votre intention est d'assurer les meilleurs programmes de formation aussi économiquement que possible pour le contribuable, voilà un projet qui mérite d'être pris en considération par vous. Nous vous demandons respectueusement de bien vouloir prendre sérieusement en considération l'affectation en matière de formation de main-d'œuvre accordée au Business College du Cap-Breton et de la porter de 50 à 80 étudiants pour l'année scolaire 1981, et si possible, d'obtenir à cet égard un engagement de la Main-d'œuvre fédérale pour les cinq ou 10 prochaines années.

M. McArthur et moi-même vous remercions de nous avoir accordé la parole. Nous espérons que vous aurez un agréable séjour dans l'île. Si vous avez d'autres questions, M. McArthur et moi-même serons très heureux d'y répondre.

Merci, Messieurs, de votre attention.

Le président: M. Currie, je dois dire que je suis très frappé par les chiffres que vous nous donnez. Si tous les établissements de formation de Nouvelle-Écosse et du Cap-Breton avaient autant de succès que le vôtre dans le placement professionnel de leurs étudiants, le problème du chômage existant n'existerait pas.

Bien sûr, je ne peux pas vous poser ces questions. Il faudra que j'aille demander aux gens de la Main-d'œuvre pourquoi leur taux de réussite est si faible comparé aux vôtres. Je crois qu'il s'agit là d'une question très importante et qu'elle mérite une réponse.

Pourrai-je vous poser quelques questions concrètes. Pourriez-vous nous dire les cours que vous assurez dans votre collège commercial? M. Orlikow me dit qu'ils sont indiqués dans cette brochure. De toute façon, il serait important d'avoir des renseignements dans le procès-verbal.

M. McArthur: M. Allmand, nous offrons deux types de cours. Le premier est le cours de secrétariat d'un an. On y enseigne la dactylographie, la sténographie, la tenue de livres, le classement, l'anglais et les mathématiques commerciales; en somme le programme complet de formation en secrétariat; le genre d'études qu'une jeune fille doit avoir faites pour pouvoir trouver un emploi de bureau. Nous offrons en outre des cours de secrétariat médical et juridique. Ils sont destinés aux personnes qui ont fini le cours d'un an ou qui ont reçu la formation commerciale dispensée dans l'enseignement secondaire et sont intéressées par une carrière de secrétaire médicale ou juridique. Nous offrons donc, pour le gros des étudiants, un cours de secrétariat d'une durée d'un an, et pour un petit groupe d'étudiants, un cours de secrétariat juridique et médical.

Le président: Vous avez dit jeunes filles. Y a-t-il des hommes dans votre cours?

[Texte]

Mr. McArthur: We used to have a fair number of boys. It may be interesting to note that the Mayor of Port-aux-Basques is one of ours. I do not know if we are responsible for that. We have a tendency to discourage boys now, with the opening of the College of Cape Breton and the technical institute on the highway. They have a program designed on the accounting line which is more in keeping with what the boys are looking for. We are training stenographers. There is a need for a limited number of male stenographers, but we are primarily a female school.

The Chairman: What competition do you have in industrial Cape Breton? Are there other colleges of the same nature?

Mr. McArthur: We are the only private business school on the island. The next private business school would be in Truro, and then Halifax, Moncton. Our competition on the island is basically public competition: the Adult Vocational Training Centre, the college in Cape Breton—their technical or secretarial science program. We do not have any competition from another business college. We have competition from the public sector.

The Chairman: Are the 12 people you have employed all teachers, or are some of those in administration?

Mr. McArthur: There is a combination. We are very light in administration. We are the co-principals, but we teach a full day. We always have. We teach six periods a day. We hire competent secretaries to do the administration work for us.

Of these 12 people, 8 are full-time, some are part-time. A part-time person would be a druggist who comes in for 50 or 60 hours a year on the course in pharmacology for medical secretaries; our accountant. But basically it is made up of ourselves and six other people who work with us in instruction.

The Chairman: Have you ever considered giving any courses in business management? I am not thinking of business administration as given in the university here, but teaching people how to manage small businesses and so on. I ask that because I found in the Atlantic region—in Prince Edward Island and in Nova Scotia—witnesses before this committee have said there is a shortage of people to manage small businesses, whether it is small hotels, very small businesses—the skills to do the general management. Has that ever been suggested to you, or considered by you? Or is that being done by somebody else close by?

Mr. McArthur: I think our expertise is typing, shorthand, accounting, and this type of thing; the training of secretaries and stenographers. While there is a need for the field you mention, I do not think we are qualified to get into that one.

[Traduction]

M. McArthur: Nous en avions auparavant un nombre non négligeable. Il est peut-être intéressant de noter que le maire de Port-aux-Basques est l'un de nos anciens élèves. Je ne sais pas si nous sommes responsables de la situation. Nous avons maintenant tendance à décourager les garçons, depuis l'ouverture du collège du Cap-Breton et de l'institut technique sur la grande route. Ces établissements offrent un programme axé sur la comptabilité, qui convient mieux à ce que recherchent les étudiants masculins. Nous formons aussi des sténographes. Il existe bien un petit nombre d'emplois de sténographes masculins, mais nous sommes essentiellement un établissement féminin.

Le président: Quels sont vos concurrents dans la zone industrielle du Cap-Breton? Y a-t-il d'autres collèges du même genre que le vôtre?

M. McArthur: Nous sommes la seule école commerciale privée de l'île. La plus proche est à Truro, il y en a une autre à Halifax, et une autre à Moncton. Dans l'île, nos concurrents sont surtout les établissements publics: le Centre de formation professionnelle pour adultes, le Collège du Cap-Breton... qui offre un programme de formation technique ou de formation au secrétariat. Mais il n'existe pas d'autres collèges commerciaux pour nous faire concurrence. C'est le secteur public qui rivalise avec nous.

Le président: Est-ce que les douze personnes que vous employez sont toutes des professeurs, ou certaines d'entre elles appartiennent-elles à l'administration?

M. McArthur: Il y a une combinaison des deux. Nos services administratifs sont très réduits. Nous sommes co-principaux, mais nous enseignons à plein temps, et nous l'avons toujours fait. Nous donnons six cours par jour et nous engageons des secrétaires compétentes pour faire le travail administratif.

Sur ces 12 personnes, huit travaillent à plein temps, et quelques unes à temps partiel. Parmi les secondes, il y a par exemple un pharmacien qui enseigne chez nous de 50 à 60 heures par semaine et donne le cours de pharmacologie aux secrétaires médicales; et aussi notre comptable. Mais le personnel est essentiellement composé de nous-mêmes et de six autres personnes qui assurent l'enseignement avec nous.

Le président: Avez-vous jamais envisagé de donner des cours de gestion commerciale? Je ne pense pas à l'administration commerciale telle qu'elle est enseignée à l'université, mais à des cours qui apprendraient aux gens à gérer de petites entreprises etc. Je vous pose la question parce que j'ai rencontré dans les Maritimes... dans l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse... des témoins qui ont comparu devant ce comité et qui ont déclaré qu'il y avait une pénurie de personnes capables de gérer des petites entreprises, qu'il s'agisse de petits hôtels, de très petites entreprises, ou des compétences nécessaires pour faire de la gestion générale. Vous a-t-on jamais suggéré cela, y avez-vous pensé, ou y a-t-il quelqu'un d'autre qui le fait dans la région?

M. McArthur: Je crois que notre spécialité est la dactylographie, la sténographie, la comptabilité et les autres choses du même genre; la formation des secrétaires et des sténographes. Il existe certainement des besoins dans le domaine dont vous

[Text]

We are training stenographers and office personnel; typists, accountants.

The Chairman: Okay, that is fine. Thank you very much. Maybe some of the others have questions.

David, do you have any questions?

Mr. Orlikow: I have no questions, but I think we should make it clear that while we will be able to make recommendations, there is no obligation on the department, legal or in any other way, to follow the advice we give—not just on your proposal but on any others. So the arrangements which you want to make with the department and which you have given us a very impressive statement on you will have to make with a very little help from us; not because we do not want to help you, but because it is not within our power to do anything for or against anybody in specific cases.

• 2025

Mr. Currie: We understand perfectly, but every voice helps.

The Chairman: I must point out that if I know David Orlikow well, and if I know myself well—if I make recommendations in a report for this task force, I intend to raise a lot of noise in getting answers why the recommendations are not followed. I do not intend to sit back and make recommendations and merely let them lie there on the shelf. I intend to pursue them quite vigorously if I believe they are right. I am going to study your recommendations and test them with somebody else, but if I come to the conclusion that what you have presented to us, or anybody else here in Cape Breton or elsewhere, and we finally do put it in the report, I want you and other witnesses to know we are all pretty good lobbyists in Parliament and I will be up asking questions of the minister, why he is not implementing the recommendations, over and over again.

Mr. Currie: Your reputation has preceded you here, sir, yes.

The Chairman: I want you to know, despite the caveat, that from what I know of David Orlikow, he does the same thing, and I think Bruce is pretty much the same.

Bruce, have you any questions?

Mr. Lonsdale: I do not want to pursue it here, because I do not think this is the place to do it, but on your using comparison figures, are those comparisons based on absolutely equivalent circumstance?

Mr. McArthur: No, no, they are not. We have been fortunate over the years to be selecting a good caliber of student.

Mr. Lonsdale: I am not talking about the caliber of the student. I am talking about the cost differential. Are you using the same figures for exactly the same courses?

[Translation]

venez de parler, mais je ne pense pas que nous ayons les compétences nécessaires pour nous lancer la-dedans. Ceux que nous formons sont des sténographes et du personnel de bureau; des dactylographes et des comptables.

Le président: Mais c'est très bien. Je vous remercie beaucoup. Peut-être les autres ont-ils des questions à poser?

David, en avez-vous?

M. Orlikow: Non, je crois qu'il faut bien préciser que bien que nous soyons en mesure de faire des recommandations, il n'existe aucune obligation pour le ministère, juridique ou autre, de suivre nos conseils, non seulement en ce qui concerne votre proposition mais aussi pour tout le reste. En conséquence, les arrangements que vous voulez conclure avec le Ministère et en faveur desquels vous nous avez présenté des arguments très convaincants, devront l'être avec très peu d'aide de notre part; non parce que nous ne voulons pas vous aider, mais parce que cela n'entre pas dans nos attributions car nous n'avons aucun pouvoir pour faire quoi que ce soit pour ou contre qui que ce soit dans ces cas particuliers.

M. Currie: Nous comprenons parfaitement, mais chaque avis compte.

Le président: Je crois devoir dire que si je connais bien David Orlikow, et si je me connais bien moi-même, si je fais des recommandations dans un rapport au nom de ce Groupe de travail, j'ai l'intention de faire du bruit si je constate que nos recommandations ne sont pas suivies. Il n'est pas question de laisser passivement les gens les rejeter aux oubliettes. J'ai l'intention de les défendre avec vigueur si je suis convaincu qu'elles sont justes. Je vais étudier vos recommandations et les soumettre à quelqu'un d'autre, et si je parviens à la conclusion que ce que vous nous avez dit, vous ou n'importe qui d'autre au Cap-Breton ou ailleurs, et que nous en fassions finalement état dans notre rapport, croyez-moi, vous et les autres témoins, nous ne nous défendons pas mal comme coulisiers à la Chambre des Communes, et je serai là pour poser des questions au Ministre, et pour lui demander sans relâche pourquoi il ne met pas en œuvre nos recommandations.

M. Currie: Votre réputation vous a précédé ici, monsieur.

Le président: Je tiens aussi à ce que vous sachiez, que, malgré la mise en garde de David Orlikow, d'après ce que je sais de lui, il fera la même chose, et je crois qu'on peut en dire autant de Bruce.

Bruce, avez-vous des questions?

M. Lonsdale: Je ne veux pas poursuivre le débat, car je ne crois pas que ce soit le lieu qui convient, mais, lorsque vous faites des comparaisons, ces chiffres sont-ils fondés sur des situations exactement équivalentes?

M. McArthur: Non, ils ne le sont pas. Nous avons toujours eu la chance de pouvoir sélectionner des étudiants de bon niveau.

M. Lonsdale: Je ne parle pas du calibre des étudiants. Je parle des différences de coûts. Utilisez-vous les mêmes chiffres pour exactement les mêmes cours?

[Texte]

Mr. McArthur: Yes. Our brief was presented here with the idea in mind of business education. We are not comparing our course with a course on heavy transport or anything like that. We are comparing ourselves running a one-year secretarial course with the public institution running a secretarial course; the same typewriters, adding machines, typing, shorthand—the same course.

Mr. Lonsdale: But are the figures you are using specifically related to the actual training, or are those figures related to the overhead, to the other functions that same centre might carry on which they have to distribute some of their overhead costs, and that is perhaps why the public end of the costs may look a little higher—because the rest of the building is being used for other purposes such as science courses and kinds of things which are pretty capital-intensive?

Mr. Currie: We were led to understand these were the figures for the secretarial program only.

Mr. Lonsdale: If you look at the figures, the differential certainly is disturbing to us. If that differential is based on a correct assessment of each other's costs, then you would have a very good case.

Mr. McArthur: The figure we are presenting is a per diem figure for cost of training for the student; \$6.75 for the business college as compared to, I would say an educated guess was \$20 in the actual cost of training the student. I think the cost of the facilities is over and above that \$20 figure, but I can be corrected on that. The only figure I am quite sure of is my own figure. I am sure of one figure here for 1976; the others were projections.

Mr. Swartz: Assuming your figures are reasonably correct, I am still fascinated by what has happened there. In your words, ... the institution in column A doubled its enrolment. Who paid for these students? Who decided on the shift of students? Were you given reasons for this decision? Are the students who are going to this new institution from the same geographic area as you draw on in your institution?

Mr. McArthur: The students are from the same geographical area as we are drawing on. The decision, I think—this is speculation because nobody has ever told me—the decision was made by a provincial civil servant in Halifax in the Department of Education. I cannot comment any further than that. Maybe it was a pet project on his part. I am not sure. They were taken away from us with no explanation. His explanation was, we do not have the money.

• 2030

Mr. Swartz: They were enrolled in your institution?

Mr. McArthur: In one year we had a manpower training allotment of 75 students; next year this would drop to 50 students. We dropped 25 students from Manpower training the following year. That same year, the enrolment at the public institution doubled. So our 25 were sent out there.

[Traduction]

M. McArthur: Oui. La déposition que nous venons de faire s'inscrit dans le contexte de l'enseignement commercial. Nous ne comparons pas notre cours à un cours sur le transport des marchandises lourdes ou quelque chose d'approchant. Nous comparons notre établissement, qui donne un cours de secrétariat d'un an, avec un établissement public qui donne un cours de secrétariat; les mêmes machines à écrire et les mêmes machines à calculer, la même dactylographie, la même sténographie, en un mot, le même cours.

M. Lonsdale: Mais les chiffres que vous utilisez ont-ils directement trait à la formation, ou sont-ils liés aux frais généraux, aux autres activités que ce centre peut avoir et sur lesquelles on est obligé de répartir une partie des frais généraux, ce qui est peut-être la raison pour laquelle les coûts publics peuvent paraître un peu plus élevés, du fait que le reste du bâtiment est utilisé à d'autres fins, telles que des cours de sciences et autres, caractérisés par leur intensité capitalistique?

M. Currie: Nous avons cru comprendre qu'il s'agissait seulement là des chiffres valables pour le programme de secrétariat.

M. Lonsdale: Si vous considérez les chiffres, la différence est certainement préoccupante. Si cette différence est fondée sur une juste évaluation de vos coûts respectifs, votre cause est très valable.

M. McArthur: Les \$6.75 dont nous avons parlé représentent le coût journalier de sa formation pour l'étudiant de notre collège; alors que, je dirais à vue de nez, le coût réel de formation atteint \$20. Je crois que le coût des installations vient s'ajouter à ce dernier chiffre, mais je ne l'affirmerais pas. Le seul chiffre dont je suis absolument certain est le mien. Je suis certain du chiffre de 1976; les autres sont de simples projections.

M. Swartz: Supposez que vos chiffres soient à peu près corrects, je demeure profondément frappé par ce qui s'est passé ici. Selon vous, l'établissement de la colonne A a doublé ses effectifs. Qui a payé pour ces étudiants? Qui a décidé un tel déplacement des étudiants? Vous a-t-on donné les raisons de cette décision? Les étudiants qui fréquentent ce nouvel établissement appartiennent-ils à la même région que les vôtres?

M. McArthur: Ils viennent de la même région que les nôtres. Je pense que la décision ... c'est une pure supposition de ma part car personne ne m'a jamais rien dit ... a été prise par un fonctionnaire provincial du ministère de l'Éducation à Halifax. Je ne peux rien dire de plus. Il s'agissait peut-être là d'un projet auquel il était particulièrement attaché. Je n'en sais trop rien. On nous a enlevé nos étudiants sans aucune explication. L'explication qu'il nous a donnée était que nous n'avions pas d'argent.

M. Swartz: Étaient-ils inscrits dans votre établissement?

M. McArthur: Une année, on nous a accordé 75 places dans le cadre du programme de formation de main-d'œuvre; l'année suivante, elle est tombée à 50 étudiants. Nous avons perdu 25 étudiants l'année suivante. La même année, les effectifs de

[Text]

Maybe they had seats they had to fill. They have a natural lean towards the public institution before a private institution. We disagree with it.

Mr. Swartz: Did you speak to the Canada Manpower people about that?

Mr. McArthur: We have spoken to the Canada Manpower people. We have spoken to the people in the Department of Education, up as high as the Deputy Minister, Carmen Moir. We have been given some indication of what happened, but I would not like to express it publicly I will privately, but I will not publicly.

Mr. Swartz: Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Messrs. McArthur and Currie. This is a very important contribution to the work we are doing. We appreciate your coming here and giving us this information.

Mr. McArthur: Mr. Chairman, one last comment before we leave. Basically, what Ed and I are trying to do is to remain a viable institution and run a small business and survive. We are getting caught in inflatio like all small businesses and the old squeeze is on. Privately, the students are not there. We have tried to get some privately. There are just so many in the Cape Breton area, and that is it. We just have to find some way to remain viable and to update and keep abreast of the times. We are looking for an additional 30 Manpower students, or we are saying we want ` 30,000 to remain viable. We will give you good products. We have for 25 years.

The Chairman: While I always want to help small business, what impresses me more than that motivation on my part is your success rate in placing students.

Mr. McArthur: I think one of the reasons for the success rate, Mr. Chairman, is that the last time we taught students was when we were in public high school. I taught in public high school for four years and Ed taught there for six. Since that time we have had customers, and it makes a difference. They come to us to get jobs. We cater to them and we service them. We turn out a product. It is just a question of free-enterprise. This is what it is. We are turning out a product as any other small business is turning out a product.

The Chairman: I guess my response to that would be I suppose if you did not place people in any great degree, they would stop coming to you altogether.

Mr. McArthur: Certainly. If we were not placing them, they would not come. They are coming to us because there is a very good possibility they will find employment when they are finished. This is why they are coming. This is the attraction.

[Translation]

l'établissement public ont doublé. C'est donc lui qui a hérité de nos 25 places.

Il s'agissait peut-être de places qu'il fallait à tout prix remplir. Ils ont tendance à favoriser les établissements publics au profit des établissements privés. Nous ne sommes pas d'accord avec cette attitude.

M. Swartz: En avez-vous parlé aux gens de la Main-d'œuvre.

M. McArthur: Oui. Nous avons aussi parlé aux gens du ministère de l'Éducation; nous sommes allés jusqu'au Sous-ministre, Carmen Moir. On nous a donné une vague idée de ce qui se passait, mais je ne tiens pas à en parler en public. En privé, oui, mais pas en public.

M. Swartz: Merci.

Le président: Merci beaucoup, messieurs McArthur et Currie. Votre intervention a été très précieuse pour le travail que nous faisons. Nous vous sommes reconnaissants d'être venus nous fournir cette information.

M. McArthur: Monsieur le président, un dernier mot avant de nous en aller. Au fond, ce qu'Ed et moi-même essayons de faire est de continuer à diriger un établissement viable, comme le serait une petite entreprise, et de survivre. Comme toutes les autres petites entreprises, nous sommes victimes de l'inflation et les temps sont durs. Nous n'avons pas d'étudiants privés. Nous avons essayé d'en recruter, mais leur nombre n'est pas illimité dans la région du Cap-Breton, et c'est là toute la question. Il va falloir tout simplement que nous trouvions un moyen de demeurer viables, de nous moderniser et de ne pas rester à la traîne. Ce que nous recherchons, ce sont 30 étudiants de main-d'œuvre supplémentaires, ou, en d'autres termes, 30 000 dollars pour tenir le coup. Nous vous fournirons des produits de qualité. Il y a 25 ans que nous le faisons.

Le président: Je suis toujours disposé à aider les petites entreprises, mais ce qui m'impressionne encore plus que la motivation ainsi manifestée, c'est votre pourcentage de réussites dans le placement de vos étudiants.

M. McArthur: Je crois qu'une des raisons de cette réussite, monsieur le président, tient au fait que nous n'avons pas eu d'étudiants ordinaires devant nous depuis l'époque où nous enseignons dans le secondaire. J'ai professé dans une école secondaire publique pendant 4 ans et Ed pendant 6 ans. Depuis lors, ce sont des clients, à qui nous avons affaire, et cela fait beaucoup de différence. Ils viennent chez nous pour obtenir un emploi. Nous les prenons en main et nous leur offrons un service. C'est un véritable produit que nous fabriquons. C'est tout simplement là une question de libre entreprise, un point c'est tout. Nous sortons notre produit comme n'importe quelle autre petite entreprise.

Le président: Tout ce que je peux répondre à cela c'est que si vous aviez moins de succès dans le placement de vos étudiants, ils cesseraient complètement de venir chez vous.

M. McArthur: Certainement. Si nous ne leur trouvions pas d'emploi, ils ne viendraient pas. Ils fréquentent notre établissement parce qu'ils ont de fortes chances de trouver quelque chose à leur sortie. C'est cela qui les attire chez nous.

[Texte]

The Chairman: Yes. Thank you very much.

Mr. McArthur: Thank you.

The Chairman: Next I will call on Mr. McManus, the Director of Continuing Education at the College of Cape Breton.

Mr. McManus.

Mr. O. R. McManus (Director, Continuing Education, College of Cape Breton): I might mention that Bob McLeigh, whom you asked to appear, just came in. He is sitting at the back.

The Chairman: I see. Then he comes after you. It is good to have an audience who know each other, because many of us do not know you.

Mr. McManus: I have a copy here. I thought maybe I would read it and give it to you later.

The Chairman: Sure. How many copies do you have? We can give it to the members of the task force. We can duplicate it and it will be distributed to everybody else later. Just give it to me and I will make sure they all have it.

• 2035

Go ahead, please.

Mr. McManus: I was uncertain as to the guidelines for this meeting. It was only on Thursday that your letter came, and the statement of the purpose of the gathering was quite terse. Nevertheless, from an interview I heard on the radio four weeks ago I gathered a considerable and serious attempt was going to be made at the national level to reflect on place of work and the problem of providing a skilled work force in the coming years. Following that radio interview, I decided I would expand my comments in the light of the interview rather than the apparent limitations placed on the letter which came on Thursday. Nevertheless, I have not prepared any major statement. These are simply some observations prepared in the last few days as a result of talking to a few people. No attempt was made to gather evidence or facts which support the present policies and procedures. Simply an attempt was made to reflect on the whole problem of the need for a manpower strategy in Canada.

I just wish to make a few observations existing federal policies and programs which deal with skill shortages as they affect industrial Cape Breton, and to make a few recommendations. The most salient point I want to make is that the present federal policy does not function satisfactorily in Cape Breton. A great deal of money is being spent, but with little to show for it in increased productivity or better employment opportunities. I would suggest the reason for the lack of vitality in the manpower training program has little to do with the people responsible for implementing it. I do not want to cast any aspersions on manpower people in this area or in the province or at the federal level. I wish to attack the issue and not deal with personalities.

[Traduction]

Le président: Oui. Merci beaucoup.

M. McArthur: Je vous remercie.

Le président: C'est maintenant le tour de M. McManus, Directeur d'éducation permanente au Collège du Cap-Breton.

M. McManus.

M. O. R. McManus (directeur de l'éducation permanente, Collège du Cap-Breton): Permettez-moi de vous signaler que Bob McVeigh, que vous aviez appelé, vient d'arriver. Il est assis au fond de la salle.

Le président: Je vois, eh bien, il prendra votre suite. Il est bon que les membres de l'auditoire se connaissent, car beaucoup d'entre nous ne vous connaissons pas.

M. McManus: J'ai un document ici. Si vous le voulez bien, je le lirai et je vous le remettrai ensuite.

Le président: Certainement. Combien d'exemplaires en avez-vous? Nous pouvons remettre ce document aux membres du Groupe de travail. Nous pouvons le faire reproduire et il sera ensuite remis à toutes les personnes présentes. Donnez-le moi et je veillerai à ce que cela soit fait.

Vous avez la parole.

M. McManus: Je n'étais pas sûr des paramètres de cette rencontre. Je n'ai reçu votre lettre que jeudi dernier, et les explications sur l'objectif de cette rencontre étaient présentées de manière assez succincte. Néanmoins, grâce à une entrevue que j'ai suivie à la radio il y a quatre semaines, j'ai compris qu'un effort considérable de réflexion allait se faire au niveau national sur l'environnement de travail et la constitution d'une population de travailleurs qualifiés dans les années à venir. À la suite de cette entrevue à la radio, j'ai décidé que je m'en servais comme point de départ de mes commentaires, plutôt que de m'en tenir au cadre apparemment étroit qui m'était fixé par la lettre reçue jeudi. Je ne vous ai cependant préparé aucune déclaration importante. Il s'agit simplement de quelques observations préparées au cours de ces derniers jours après avoir parlé à quelques personnes. Je n'ai pas tenté de rassembler des preuves ou des faits qui viennent à l'appui des politiques et procédures actuelles. Je me suis contenté d'essayer de me livrer à une réflexion sur le problème que pose la nécessité de voir une stratégie en matière de main-d'œuvre au Canada.

Je voudrais simplement dire quelques mots des politiques et programmes fédéraux existants ayant trait à la pénurie de compétences dont souffre l'industrie au Cap-Breton, et de faire quelques recommandations. Je veux surtout souligner le fait que le fonctionnement de la politique fédérale actuelle ne donne pas satisfaction. On dépense beaucoup d'argent, mais sans grands résultats sur le plan d'une augmentation de la productivité ou d'une amélioration des possibilités d'emploi. À mon avis, le manque de vitalité du programme de formation de Main-d'œuvre a très peu à voir avec les personnes qui sont responsables de la mise en vigueur. Je n'ai aucune intention de critiquer les gens de la Main-d'œuvre, que ce soit ceux de la région, de la province ou du gouvernement fédéral. Je veux m'attaquer au problème et non aux hommes.

[Text]

I say this because there are serious structural problems and attitudes which render implementation next to impossible. How is it possible to develop a satisfactory training program within a province when the normal stance between the two senior levels of governments is competitive rather than co-operative? This is especially true for a have-not province which depends 100 per cent on the federal subsidy for manpower training. From a structural point of view, a competitive stance leads to a closed administrative style, and this brings with it frustrations and dissatisfactions galore. Above all, it means planning is done in secret, and when structure dictates that planning is to be done in secret, it must perforce be done poorly.

Besides these structural defects, there are certain attitudes underpinning federal training policy which make it difficult for it to be effective. First of all, there is an unwillingness on the part of the federal government to deal seriously with the fact that the nature of work is changing rapidly at this time. I just want to allude here to the recent cut-backs in the Department of Labour's quality of work-life program and related programs. A great deal of research must be done to help us understand this enormous event which is overtaking us. Our ostrich-like approach to the problem of work in this country must be replaced with determination to understand the role of work in the coming age.

We must also deal with the robber-baron attitude of the last century which still holds sway in some minds, that tradesmen are economic commodities and are to be treated as such. A training program designed to feed the industry of Ontario or Alberta rather than to suit the educational and training needs of people is doomed to failure. The only attitude worthy of a training policy is one based on respect for people. One reason for the ineffectiveness of the present training policy lies in the failure to design programs based on the reality that education training is becoming a life-long activity.

• 2040

Last of all, I should mention the role of politics. Until manpower training programs are withdrawn from the politicians sphere of influence and placed in an independent environment, similar to colleges and schools, there will be these difficulties.

These seven reasons I have mentioned—a competitive model; a closed administrative style; secrecy in planning; an unwillingness to reflect seriously on the nature of work; robber-baron attitudes which treat workers as unintelligent, economic commodities; failure to integrate life-long learning into the design of manpower training programs, and politics—are but a few of the reasons that will be advanced to explain why present manpower policies are not working. In some respects, however, there is another fundamental reason why they do not

[Translation]

Je tiens à le souligner parce qu'il existe de sérieux problèmes de structure, et des attitudes qui rendent pratiquement impossible cette mise en œuvre. Comment mettre au point un programme de formation satisfaisant dans une province où les deux niveaux supérieurs de gouvernements se font concurrence au lieu de coopérer? Ceci est particulièrement vrai d'une province déshéritée qui dépend à 100 pour cent des subsides fédéraux pour assurer la formation de sa main-d'œuvre. Du point de vue de l'organisation, cette concurrence conduit à un style administratif fermé, ce qui entraîne une foule de frustrations et de mécontentements. Cela veut surtout dire que toute planification se fait dans le secret, et lorsque les structures dictent un tel comportement, la planification ne peut être que médiocre.

Outre ces défauts de structure, certaines attitudes conditionnent la politique fédérale en matière de formation, ce qui l'empêche d'être efficace. Il y a tout d'abord une certaine réticence de la part du gouvernement fédéral à considérer avec sérieux le fait que la nature du travail suit une rapide évolution. Je mentionnerai ici les récentes coupures faites dans le Programme de la qualité de vie au travail du ministère du Travail et les autres programmes apparentés. Bien des recherches seront nécessaires pour que nous comprenions cette incroyable évolution qui risque de nous laisser dans son sillage. Dans ce pays, nous nous voilons la face lorsque l'on évoque le problème du travail; c'est là une attitude qui doit être remplacée par la détermination d'en comprendre le rôle dans la société de demain.

Il nous faudra aussi mettre un terme à l'attitude de brigands de l'industrie qui prévalait au siècle dernier, qui est encore vivace dans certains esprits, et qui considère que les artisans sont des pions de l'économie et doivent être traités comme tels. Un programme de formation destiné à alimenter l'industrie de l'Ontario ou de l'Alberta au lieu de répondre aux besoins des gens en matière d'instruction et de formation est condamné à l'échec. La seule attitude valable pour une politique de formation est celle qui est fondée sur le respect des gens. L'une des raisons de l'inefficacité de la politique actuelle en matière de formation tient à ce que les programmes ne reconnaissent pas le fait que la formation est en train de devenir une activité permanente.

Et pour terminer, il ne faut pas que j'oublie de parler du rôle de la politique. Tant que les programmes de formation de la main-d'œuvre subiront l'influence des politiciens et qu'ils ne seront pas placés dans un contexte d'indépendance, comparable à celui des collèges et des écoles, nous continuerons à nous heurter aux mêmes difficultés.

Les sept raisons que j'ai évoquées, un modèle compétitif; un style administratif refermé sur lui-même; une planification voilée de mystère; une réticence à se livrer à une réflexion sérieuse sur la nature du travail; une attitude de brigands de l'industrie qui traitent les ouvriers comme de simples outils économiques, totalement dépourvus d'intelligence; l'incapacité à intégrer un apprentissage permanent de la connaissance aux programmes de formation de la main-d'œuvre; et de la politique, tout cela ne représente que quelques-unes des raisons qui

[Texte]

work, and it is the weakness of management skills in Canada. A shortage of skills in the trades and higher occupational sectors can be traced directly to the failure of management to identify skill shortages and to plan accordingly. Recent consultative studies indicate Canada must be prepared to commit substantial sums of money to developing management skills such as organizing, planning, decision-making, and the ability to communicate and to deal with conflict and risk-taking, if the economy is to become dynamic. It is imperative, if shortages in trades and the higher-skill occupations are to be avoided, that managers at all levels understand their role in planning for manpower requirements. Training and management skills, then, must become an essential component of any new manpower policy.

I would also like to bring to the attention of the task force that any plan for revitalizing the federal manpower training program which takes as a given the traditional policy that Cape Bretoners are to be trained to feed industry in Ontario and Alberta is no longer acceptable. The continuance of such a policy is not only disrespectful of Cape Bretoners as a people but of Cape Breton as a region. A manpower policy which assumes that one region of the country exists to serve the industry of another region must lead to dependency and regional disparity. I can assure you if this assumption persists in the new policy, it will be vigorously resisted.

I am making this observation because the petroleum industry has already indicated its intention to recruit our best technologists and skilled trades people for the new tar sands projects in Alberta. I have some evidence of this from the President of Mobil Oil, who wrote me a letter a short time ago. A manpower policy which would build up one region of Canada at the expense of another is hardly worthy of the new Canada.

I also want to comment on the need for prudence in developing a new manpower policy. I am using "prudence" in the classical understanding of that virtue as of someone who makes haste slowly. The solution to skills shortages cannot be found in a band-aid approach or in a quick fix. Vocational training and training in the so-called higher skills cannot be isolated from the larger questions of work and education. If the government and the people do not commit themselves to a study of these larger questions, it will not be possible to find a way to cope with the rapid changes in training required to meet the needs of fast-changing technologies. In other words, the task force must come to grips with the realities of our

[Traduction]

seront évoquées pour expliquer pourquoi la politique actuelle en matière de main-d'œuvre est inopérante. A certains égards, il existe cependant une autre raison fondamentale pour laquelle cette politique ne marche pas. C'est la faiblesse des compétences en matière de gestion, au Canada. Leur insuffisance dans les activités artisanales et dans les secteurs professionnels de niveau plus élevé est directement liée à l'incapacité des cadres à identifier les insuffisances en ce domaine et à planifier en conséquence. De récentes études faites par des conseillers montrent que le Canada doit être prêt à engager des sommes d'argent considérables pour perfectionner les compétences en matière de gestion, notamment dans le domaine de l'organisation, de la planification, de la prise de décisions, et de la capacité à communiquer. Ajoutons la capacité à faire face aux conflits et à prendre des risques, si l'économie retrouve son dynamisme. Il est donc absolument indispensable, si nous voulons éviter les carences dans les emplois artisanaux et ceux qui font appel à des compétences de niveau plus élevé, que les cadres de tous les niveaux comprennent le rôle qu'ils ont à jouer dans la planification des besoins en matière de main-d'œuvre. Les compétences sur le plan de la formation et de la gestion doivent donc devenir partie intégrante de toute nouvelle politique de main-d'œuvre.

Je souhaiterais également attirer l'attention du Groupe de travail sur le fait que tout plan de revitalisation du programme fédéral de formation de la main-d'œuvre, qui fait sien le point de vue traditionnel selon lequel les habitants du Cap-Breton doivent être formés pour aller alimenter l'industrie ontarienne ou albertaine, est maintenant inacceptable. La poursuite d'une telle politique est non seulement insultante pour les habitants du Cap-Breton en tant que personnes mais également du Cap-Breton en tant que région. Une politique de main-d'œuvre qui assume qu'une région du pays existe pour servir l'industrie d'une autre région ne peut que conduire à l'asservissement et à la disparité régionale. Je puis vous assurer que si la même attitude se retrouve dans la nouvelle politique, celle-ci se heurtera à de fortes résistances.

Je fais cette remarque parce que l'industrie pétrolière a déjà indiqué son intention de recruter nos meilleurs techniciens et ouvriers spécialisés pour les nouvelles exploitations de sables bitumineux en Alberta. Je le tiens d'une lettre que le Président de Mobil Oil m'a adressée il y a peu de temps. Une politique qui vient renforcer une région aux dépens d'une autre n'est pas digne d'un nouveau Canada.

Je tiens également à insister sur la nécessité de faire preuve de prudence dans l'élaboration d'une nouvelle politique de main-d'œuvre. J'emploie le terme «prudence» au sens classique de qualité d'une personne qui se hâte lentement. Pour résoudre la pénurie des compétences, les remèdes de grand-mère ne suffisent pas. La formation professionnelle et la formation aux soi-disant compétences supérieures ne peuvent être dissociées du problème plus général du travail et de l'éducation. Si le gouvernement et les gens eux-mêmes ne prennent pas l'engagement d'étudier ces grandes questions, il sera impossible de trouver un moyen de faire face à la modernisation rapide des méthodes de formation requise pour faire face aux besoins de

[Text]

schooling system, which turns young people off on math while the new computer technologies demand it. The educational system is so set up that once a young person cuts himself off from that, he cannot easily get back into it. We must have a restructuring of the education-training interface so entry into the higher skills becomes more accessible.

While I am on this topic, I should mention the importance of institutionalizing study and training in the new manpower policy. People still identify learning and training with schooling. Until this connection is broken, many people will lack the confidence and the motivation to adapt themselves to the changing needs of modern industry.

As a final observation, I would like to stress the importance of two principles which should prevail in the preparation of the new manpower policy. First, the new training policy must be designed to serve the needs of people. If the needs of industry are paramount in the design of the new policy, then it will surely fail. General Motors discovered this fact at great expense to its industry. I pray and hope Canada will have the wisdom not to repeat the mistakes of past policies which placed profits before people.

• 2045

Second, the new training policy must respect local and regional needs. A national policy designed to strengthen one region at the expense of another region is unjust and will only stir up trouble and resentment. I would encourage you to incorporate maximum responsibility at the local and provincial levels if you wish to create a strong and dynamic training program in Canada.

I have two recommendations which flow out of these observations. First, industrial training councils: because of the need for an open planning policy which is sensitive to local and provincial needs, it is recommended that wherever appropriate, industrial training councils be established. These councils would have representatives from industry, the community, government agencies, and the educational and training institutions of the area. Such councils would have responsibility for assessing skill needs, developing new programs, and coordinating the delivery of the training service. Furthermore, such councils would have the necessary budget to fulfil their mandate.

The second recommendation: a parliamentary commission to formulate strategies and procedures. Because of the need to replace the present Manpower training model, which is based on a simplistic mechanical and fiscal view of society, with a humane and people-centred approach, and because a manpower training policy must flow logically out of a larger vision of life which understands the importance of socially significant work and life-long education, it is recommended that a parlia-

[Translation]

technologies en constant devenir. En d'autres termes, le Groupe de travail doit prendre conscience des réalités de notre système d'enseignement, qui décourage les jeunes de faire des mathématiques alors que les nouvelles techniques de l'informatique l'exigent. Notre système est si rigide qu'une fois qu'un jeune en est sorti, il a beaucoup de mal à y rentrer. Nous avons besoin d'une réorganisation des liens entre l'éducation et la formation afin de faciliter l'accès aux niveaux plus élevés de compétence.

Pendant que j'y suis, je voudrais parler de l'importance d'institutionnaliser les études et la formation dans la nouvelle politique de main-d'œuvre. On continue encore à confondre l'apprentissage des connaissances et la formation, avec les études scolaires. Jusqu'à ce qu'on apprenne à les dissocier, il y aura beaucoup de gens qui n'auront pas la confiance ni la motivation suffisantes pour s'adapter aux changements des besoins de l'industrie moderne.

Pour terminer, je voudrais insister sur l'importance de deux principes qui devraient prévaloir dans la préparation de cette nouvelle politique. En premier lieu, la nouvelle politique de formation doit être conçue pour servir les besoins des gens. Si ce sont ceux de l'industrie qui prévalent, la politique court à sa perte. General Motors en ont fait la douloureuse expérience. Je forme des vœux pour que le Canada ait la sagesse de ne pas répéter les erreurs des politiques antérieures pour lesquelles les profits passaient avant les personnes.

En deuxième lieu, la nouvelle politique de formation doit respecter les besoins locaux et régionaux. Une politique nationale conçue pour renforcer une région aux dépens d'une autre est injuste et ne pourra être qu'une source de problèmes et de ressentiment. Je vous engage à investir les niveaux locaux et provinciaux d'un maximum de responsabilités si vous voulez créer au Canada un programme de formation qui soit fort et dynamique.

Ces observations me conduisent à faire deux recommandations. Tout d'abord, les conseils de formation industrielle: A cause de la nécessité d'avoir une politique de planification ouverte qui soit sensible aux besoins locaux et provinciaux, il est recommandé de créer des conseils de formation industrielle lorsque cela se justifiera. Ces conseils comprendront des représentants de l'industrie, de la collectivité, des organismes gouvernementaux, et des établissements d'enseignements et de formation de la région. Ils seront responsables de l'évaluation des besoins sur le plan des compétences, de l'élaboration de nouveaux programmes et de la coordination des services de formation. En outre, ces conseils disposeront du budget nécessaire pour s'acquitter de leur mandat.

Ma seconde recommandation est la suivante: la création d'une commission parlementaire chargée de formuler des stratégies et des procédures. Étant donné qu'il est nécessaire de remplacer le modèle actuel de formation de la main-d'œuvre, qui repose sur une vision mécanique et fiscale simpliste de la société, par un système qui fait une large place à l'élément humain; et comme une politique de formation doit découler logiquement d'une vision plus ample de la vie, vision qui fait

[Texte]

mentary commission be set up to develop strategies and procedures for long-term planning of training policies for the eighties and beyond. This commission should be composed of a secretariat of ten able people and would be expected to evaluate the national manpower policy and to make recommendations to provincial departments of manpower, labour, and education.

The Chairman: Thank you, Mr. McManus. That is a very apropos brief. It contains a lot of food for thought. Some of the recommendations and some of the observations have been mentioned before, but it is interesting that they have been mentioned again here in industrial Cape Breton.

David, do you have some questions for Mr. McManus?

Mr. Orlikow: Yes, first a small question. In your proposal for industrial training councils, among groups which should be represented you list industry, the community, government agencies, and the educational and training institutions. You do not mention labour. It seems to me any program which is going to work has to include in it representation from the people who work, and therefore from the trade unions as their best representative.

Mr. McManus: I include that in the category of "community".

Mr. Orlikow: I would like to ask if you would care to elaborate what you mean by the interference of politics in the manpower programs?

Mr. McManus: I think it is misunderstood. I do not care to elaborate in public, but I think it is generally understood that the Manpower policy, as it is implemented, does not have a sophisticated structure which flows from a long tradition and which protects the design and disbursement of funds, similar to the schooling system. It is too easily manipulated and it is too open to influence, and this creates and has created for a long time, in this area, a great deal of frustration and annoyance. In other words, it becomes an opportunity for patronage at every level.

Mr. Orlikow: Are you talking about the federal Department of Employment?

• 2050

Mr. McManus: I am not going to specify any person. I do not think that is appropriate.

Mr. Orlikow: No, I do not mean that.

Mr. McManus: I am just saying there is a general situation where—I think I made my point clear.

An hon. Member: From a federal politician's point of view, you certainly did not make it very clear.

[Traduction]

une large place à la valeur sociale du travail et à l'éducation permanente, il est recommandé qu'une commission parlementaire soit créée pour élaborer les stratégies et les procédures d'une planification à long terme des politiques de formation pour les années 1980 et au-delà. Cette commission devra comprendre un secrétariat de dix personnes compétentes et aura pour mission d'évaluer la politique nationale en matière de main-d'œuvre et de faire des recommandations aux ministères provinciaux de la Main-d'œuvre, du Travail, et de l'Éducation.

Le président: Je vous remercie, M. McManus. Votre exposé est fort pertinent et nous donnera certainement beaucoup à réfléchir. Nous avons déjà entendu certaines de ces recommandations et observations, mais il est intéressant de les voir évoquer dans une région industrielle comme celle du Cap-Breton.

David, avez-vous des questions à poser à M. McManus?

M. Orlikow: Oui, tout d'abord une petite question. Dans votre proposition de création de conseils de formation industrielle, parmi les groupes qui devraient être représentés vous indiquez l'industrie, la collectivité, les organismes gouvernementaux, et les établissements d'enseignement et de formation. Vous ne parlez pas des Syndicats. Il me semble que pour avoir des chances de réussite, un programme doit représenter les travailleurs, et donc, en priorité, les représentants, des syndicats ouvriers.

M. McManus: Je les inclus dans la «collectivité».

M. Orlikow: J'aimerais, si vous le voulez bien, que vous m'expliquiez exactement ce que vous voulez dire par l'ingérence de la politique dans les programmes de main-d'œuvre?

M. McManus: Je pense que c'est là quelque chose qui est mal compris. Je ne tiens pas à entrer dans le détail en public, je crois qu'il est généralement reconnu que la politique de main-d'œuvre, dans son fonctionnement actuel, ne dispose pas d'une structure sophistiquée qui repose sur une longue tradition et qui protège l'affectation des fonds et le versement d'une manière comparable à celle du système éducatif. Cette politique est trop aisément manipulée et trop vulnérable aux influences. En cette région, ceci a créé de longue date beaucoup de frustrations et de mécontentements. En d'autres termes, elle permet le favoritisme à tous les niveaux.

M. Orlikow: Faites-vous là allusion au ministère fédéral de l'Emploi?

M. McManus: Je ne veux pas faire de personnalité. Ce n'en est ni le moment ni le lieu.

M. Orlikow: Non, ce n'est pas ce que je veux dire.

M. McManus: Tout ce que je veux dire c'est qu'il existe une situation générale où... Je crois que je me suis bien fait comprendre.

Une voix: Du point de vue d'un politicien fédéral, vous n'en avez rien fait.

[Text]

Mr. Orlikow: I put it to you, if I understand your grievance correctly, you are comparing unfavourably the Manpower training programs, which come through the federal Department of Employment, with the colleges and schools, which you suggest are much more independent. We as members of Parliament have been meeting long enough to know there is a good deal of criticism of the programs of the federal department. While we have not discussed it formally, I think I can say without question we ourselves have some criticisms. But I am not aware, and I have never been aware either in this committee or anywhere else, that members of Parliament have in any way really influenced the way in which programs are delivered in any locality. If that is happening, I would certainly like to know about it—not necessarily publicly, and not necessarily from you, but I would certainly like to know about it. I can say for myself, and for Manitoba, that I have never heard that any member of Parliament, myself included, has been able to do anything in the way of changing a particular program.

Mr. McManus: Manitoba is a very fortunate province. Maybe we can reach that high standard.

The Chairman: I think I understand what you are getting at, in part, if you mean politicians, parliamentarians, can turn off or turn on the budgets, depending on how they see the situation, which may be very disturbing to those who deliver the programs in the colleges, in the vocational institutions, and so on. That is a legitimate criticism.

By the way, after I describe the situation I want you to tell me whether my assessment is right.

On the other hand, we see dangers as well in turning funds over completely to independent groups such as the provincial governments do to the colleges and universities, or as we do at the federal level to the CBC and such other groups, where we have very little control at all. We are caught, as elected members of Parliament, in situations where people often come to us and we do turn over the funds completely to those groups, as is done in some cases. The voting public says to me, and to all of us, look, that is a government agency; we want you to do something about the ridiculous things we are doing. And we say, well, we have set up a system whereby we just give them the money and they are the experts and they deliver the programs. And they say, that is ridiculous. On the other hand, the people who are in those fields—we see there is something to be said for the independence of broadcasters or educators and so on to have the freedom to do with the money as they see fit. In some cases it is done very well, and in some cases there is just as much patronage carried on by the people in those quasi-independent or independent organizations as there ever was by any government or political agency.

So after 15 years of Parliament—I am often caught between proposals such as yours, where I would like to leave the

[Translation]

M. Orlikow: Si je comprends bien votre grief, vous faites une comparaison défavorable entre les programmes de formation de la main-d'œuvre patronnée par le ministère fédéral de l'Emploi, avec les collèges et écoles qui, selon vous, sont beaucoup plus indépendants. En notre qualité de députés, il y a suffisamment longtemps que nous participons à des réunions pour savoir que les programmes de ce ministère sont souvent critiqués. Nous n'en avons pas discuté officiellement, mais je crois pouvoir vous dire sans hésitation que nous avons nous-même certaines critiques à faire. Et je ne sache pas, pendant tout le temps où j'ai fait partie de ce comité ou ailleurs, que des parlementaires aient jamais vraiment exercé une influence sur la manière dont les programmes touchent une localité donnée. Si c'est ce qui se produit, j'aimerais beaucoup le savoir. Pas nécessairement l'apprendre publiquement, et pas nécessairement de vous, mais je tiendrais certainement à être mis au courant. En ce qui me concerne et en ce qui concerne le Manitoba, je peux vous assurer que je n'ai jamais entendu parler d'un député, à commencer par moi-même, qui ait été le moins du monde capable de changer un programme particulier.

M. McManus: Le Manitoba a beaucoup de chance. Peut-être arriverons-nous à faire aussi bien que lui.

Le président: Je crois que je comprends en partie où vous voulez en venir. Si vous voulez dire par là que les politiciens, et les députés, peuvent couper ou débloquer les budgets, en fonction de la manière dont ils voient la situation, ce qui peut-être très préoccupant pour ceux qui administrent les programmes dans les collèges, dans les établissements professionnels, etc., votre critique est justifiée.

A propos, une fois que j'aurai décrit la situation, j'aimerais que vous me disiez si j'ai bien vu les choses.

D'un autre côté, nous estimons aussi qu'il est dangereux d'abandonner complètement le contrôle des fonds à des groupes indépendants comme le font les gouvernements provinciaux au profit des collèges et des universités, ou le gouvernement fédéral au profit de Radio-Canada et d'autres groupes du même genre. En tant que parlementaires élus, nous nous retrouvons dans des situations où les gens viennent souvent vers nous et il est exact que dans certains cas, nous laissons le contrôle financier complet à certains de ces groupes. Les électeurs nous disent, à moi et aux autres, voyez, c'est un organisme gouvernemental; faites quelque chose, nous faisons des choses qui sont ridicules. Et nous leur répondons, et bien, nous avons créé un système grâce auquel nous nous contentons de leur donner l'argent car ce sont eux les experts et ce sont eux qui mettent en œuvre ces programmes. Et nos électeurs nous répondent que c'est ridicule. De l'autre côté, il y a les gens qui travaillent dans ces domaines, et nous nous disons qu'il y a quelque chose de bon à ce que les gens de la radio-télévision, les éducateurs et les autres, soient libres d'utiliser cet argent à leur guise. Dans certains cas, ils le font très bien, dans d'autres, le favoritisme est tout aussi virulent dans ces organismes indépendants ou quasi-indépendants que dans n'importe quel organisme gouvernemental ou politique.

Aussi, après 15 ans de vie parlementaire, je me trouve souvent tiraillé entre des propositions telles que la vôtre qui

[Texte]

problems with the experts and with the people who know much more about the situation than I, but I can see cases where I have voted to do it and it has run wild in another direction, where there is complete disregard for the popular or populist input of the electoral process. It is the same old argument between where in the United States they elect judges and in Canada we do not elect them—where there is a very popular input.

Anyway, I accept your criticisms. There is probably a balance to be struck between the way it may be carried on in Cape Breton now—and I intend to look into it further because of your remarks—and the other way of doing it. But all I can tell you is I have seen evils on both sides of the way of doing this. I do not know if there is a perfect way.

Mr. McManus: May I comment?

The Chairman: Sure, comment on it. I am sorry. I meant to have your response to it.

• 2055

Mr. McManus: It would take quite a bit of time to respond to it.

The Chairman: I know that.

Mr. McManus: It is the whole question of if you set up appropriate levels of responsibility, how do you structure that in society? I am not at all satisfied the structuring of responsibility for the delivering of manpower in training programs was done with care and attention. It was short term. It was done with a fiscal policy in view. It was done as a band-aid approach, to say something was done. It was not done as a result of long-term planning with care and respect for people.

That is the whole thesis I am getting at. I am saying your manpower policy cannot be based on a year-to-year budget allotment, with the people in Halifax waiting for somebody in Ottawa to make a decision on how much money is going to be available and everybody here hanging, wondering whether this program or that program is going to be cancelled at the last minute. A whole series of little games is being played because the whole manpower training policy is based on a fiscal policy. It is not based on education and training. This is the point I am getting at.

The Chairman: I think you are right. It is based on the traditional rule that for most programs Parliament votes the monies every year, which means—and you are quite correct—it can turn it off or turn it on. It is an exception to the rule, as you might know, where we block-fund or we provide money in statute.

You may have heard at the federal-provincial conference where the Prime Minister said to Mr. Davis, the Premier of Ontario, well, you have jurisdiction over university education; and Mr. Davis laughed and said something to the effect, we do

[Traduction]

m'incitent à laisser les problèmes aux experts et aux gens qui s'y connaissent beaucoup mieux que moi, mais je me souviens de cas où j'ai voté dans ce sens et où la situation a dégénéré et où l'élément populaire ou populiste du processus électoral a été complètement ignoré. Cela rappelle la vieille querelle pour décider où la voix du peuple se fait la mieux entendre, des États-Unis où les juges sont élus ou du Canada, où ils ne le sont pas.

Quoi qu'il en soit, j'accepte vos critiques. Il y a probablement moyen de trouver un équilibre entre la manière dont les choses se passent actuellement au Cap-Breton et que j'ai l'intention d'étudier plus à fond à cause de vos remarques, et d'autres façons de faire les choses. Mais tout ce que je peux vous dire, c'est que j'ai vu les inconvénients des deux systèmes. Je me demande s'il en existe un de parfait.

M. McManus: Puis-je faire une remarque?

Le président: Mais certainement, excusez-moi, dites ce que vous avez à dire, je tiens à vous entendre.

M. McManus: C'est justement là le problème:

Le président: Je le sais.

M. McManus: Si vous établissez des niveaux appropriés de responsabilité, quelle structure allez-vous leur donner dans la société? Je ne suis pas du tout convaincu que la responsabilité pour la fourniture de main-d'œuvre dans les programmes de formation ait été déterminée avec beaucoup de soin. C'était une opération à court terme. C'est quelque chose qui s'est fait dans la perspective d'une politique fiscale. Ça n'a pas été autre chose qu'un emplâtre sur une jambe de bois. Il ne s'agit pas là du fruit d'une planification à long terme s'appuyant sur le respect et le souci des gens.

Voilà la thèse que je défends. Je maintiens que votre politique de main-d'œuvre ne peut être fondée sur les allocations budgétaires déterminées d'année en année, où les gens de Halifax attendent que quelqu'un à Ottawa décide du montant qui leur sera alloué et où tout le monde est là à se ronger les sangs en se demandant quel est le programme qui va être annulé à la dernière minute. C'est une véritable partie de poker parce que toute la politique de formation de la main-d'œuvre est fondée sur une politique de formation de la main-d'œuvre est fondée sur une politique fiscale. Elle n'a rien à voir avec l'instruction et la formation. C'est cela que je veux vous dire.

Le président: Je crois que vous avez raison. Tout cela repose sur la règle traditionnelle selon laquelle c'est le Parlement qui, chaque année, vote les crédits alloués à la plupart des programmes, et vous avez tout à fait raison de dire qu'il est le maître absolu du Pactole. Comme vous le savez peut-être, c'est à titre exceptionnel que nous votons des fonds bloqués ou que nous accordons de l'argent à titre statutaire.

Vous avez peut-être appris qu'à la conférence fédérale-provinciale, le premier ministre a déclaré à M. Davis premier ministre de l'Ontario, après tout, vous avez juridiction sur l'enseignement universitaire, et M. Davis s'est mis à rire et a

[Text]

not have any jurisdiction over or responsibility for university education; they run it completely, as they wish. We just give them the money.

An hon. Member: Exactly.

The Chairman: And there was a veiled—he appeared very unhappy with the system. He felt they just ran it as they wished and he provided the money in the Province of Ontario. That is part of the system.

I see your point. I do not think we can discuss it further tonight. We have heard that point before. It is a good point. I think all of us are just balancing it off with the other side of the coin.

Mr. McManus: If I may, I do not think you can balance it. I say it has to be approached with determination to deal with the problem through long-term planning . . .

The Chairman: I agree.

Mr. McManus: . . . based on the two principles I have pointed out, respect for people and respect for the region.

The Chairman: That is right.

Mr. McManus: If that is done, then it is possible to solve the problem. That is why I have made the second recommendation. According to your study, this task force is going to have its job all done in a couple of months. You say you have been in Parliament for 15 years. I say you have a 15-year job on your hands if you are really going to take this job seriously, to set the thing up so there is a quality group of people at the national level who are evaluating on a continuing basis what is happening to industry, what is happening on the world scene and how that affects the training programs, and to feed that back to the provincial people in the different departments responsible, manpower, education, and labour.

I see that this could be easily done in Canada, because we are a relatively small country. An awful lot of work has been done in the United States and England, Sweden and Germany, and in Japan. I think we have to make that information available—rather than cutting off John Munro's proposals of a few years ago to develop a research component in the Department of Labour, as they did last year, I would say expand that, so we can approach these problems systematically and with understanding and create policies based on a vision of a humane, just society.

Anyway, that is the comment I wanted to make.

The Chairman: I agree 100 per cent with the principles you express, and I would think the other two members of the task force would too: that it should be approached from a humane point of view, that there should be some assurance of continuity. Those principles are good principles.

[Translation]

répondu quelque chose du genre, nous n'avons pas juridiction, pas plus que nous ne sommes responsables de l'enseignement universitaire; ils sont absolument maître chez eux. Tout ce que nous faisons c'est leur donner de l'argent.

Une voix: Très juste.

Le président: Il y avait là un soupçon de . . . Il avait l'air très mécontent du système. Il trouvait qu'ils menaient leur barque absolument à leur guise, et pourtant c'était lui qui fournissait l'argent en Ontario. Cela fait partie du système.

Je comprends votre point de vue. Je ne pense pas que nous puissions pousser plus loin la discussion ce soir. C'est un argument qui nous a déjà été présenté et qui est très valable. Je crois que ce que nous essayons de faire, c'est de peser le pour et le contre.

M. McManus: Permettez-moi de vous dire que je ne suis pas d'accord avec votre attitude. Je maintiens que pour régler ce problème il faut être décidé à rechercher une planification à long terme.

Le président: Je suis d'accord.

M. McManus: Le tout repose sur les deux principes que j'ai évoqués, le respect des gens et le respect de la région.

Le président: C'est juste.

M. McManus: C'est à ce prix que le problème peut être résolu. C'est pourquoi j'ai une seconde recommandation à faire. D'après votre étude, le Groupe de travail en aura terminé dans deux mois. Vous dites que vous êtes député depuis 15 ans. Et moi je dis que le travail que vous avez sur les bras vous prendra 15 ans si vous voulez vraiment le faire sérieusement, si vous voulez organiser les choses de manière à ce qu'il y ait un groupe de personnes de valeur au niveau national qui analysent en permanence ce qui se passe dans l'industrie, ce qui se passe sur la scène mondiale et les conséquences que cela a pour les programmes de formation, et que cette information soit communiquée aux autorités provinciales des divers ministères responsables, celui de la Main-d'œuvre, celui de l'Éducation, et celui du Travail.

Cela pourrait aisément se faire au Canada, car, relativement, nous sommes un petit pays. Un énorme travail a déjà été fait aux États-Unis, en Angleterre et en Allemagne, et aussi au Japon. A mon avis nous devons rendre cette information accessible à tous, plutôt que de mettre sous l'éteignoir les propositions faites par John Munro il y a quelques années pour créer une composante de recherche au sein du ministère du Travail, comme ils l'ont fait l'an dernier. C'est cela qu'il faudrait développer; nous pourrions alors aborder ces problèmes de manière systématique mais dans un véritable esprit de compréhension, et créer des politiques fondées sur une vision d'une société humaine et juste.

Voilà ce que je voulais dire.

Le président: Je suis d'accord à 100 p.100 avec les principes que vous exprimez, et je suis certain que les deux autres membres du Groupe de travail le sont aussi et pensent comme vous que la question devrait être abordée dans une perspective humanitaire, qu'il devrait y avoir une certaine garantie de continuité. Ces principes sont excellents.

[Texte]

Let me just raise another point with you. In your remarks in your brief, you said in Nova Scotia the policies were devised to train people for export; and you thought that was wrong. I would agree with you, but I must tell you that in other testimony I have received both privately and publicly in the Atlantic area, certain people have stated that according to Manpower criteria, it is very difficult for them to train for export even if they want to. For example, they have said one of the regulations is—and I have confirmed it—that to fund a Manpower course in Nova Scotia, for example, you have to show there is a demand for that course in Nova Scotia. Merely to show there is a demand in Alberta will not get you seats in any vocational school or technical college whatsoever. Some of these people told us off the record, although they would not do it on the record, look, we have been exporting people from this province—I am not saying which province it was; it was one of the four Atlantic provinces, and it was told to us in two of the Atlantic provinces—we have been exporting people from this province for years and years, and while we would prefer any day of the week to have enough jobs here, if we want to have a humane approach, we are going to have to recognize there will always be a number of people going from this province. So here were Atlantic people, Maritimers, telling us to have the federal Manpower criteria changed so they could get courses in their training institutions funded federally so they could train, let us say, more mechanics than they needed in province *a, b or c* down here so they would at least get jobs in Ontario or Alberta, and they were saying they could not do it because of the criteria, which seems to run counter to what you are saying. I will have to pursue that further, but I would like to hear your reaction, because that was told to us by Maritimers. And that is the rule. I have checked it out. The rule is you cannot get a course unless there is a demonstrated need in the province.

• 2100

Mr. McManus: I said the administrative style was closed. The planning is done in secret.

The Chairman: That may be so.

Mr. McManus: Labour down here has indicated many times that it wants certain courses, certain industries. It is impossible to get them. In other words, the picture painted is not the reality. You have to say that with all sorts of caveats and understanding for the problem.

Rather than getting into a list of evidence which indicates why this is not working, why that is not working, which would take a book, I have contented myself with making the statement that it is not working. I assume that is why you are here.

The Chairman: Yes.

[Traduction]

Permettez-moi simplement de revenir sur un autre point de votre déposition. Vous avez dit qu'en Nouvelle-Écosse les politiques en matière de formation étaient conçus pour inciter les gens à s'en aller de chez-eux, et que cela vous paraissait mauvais. Je serais tenté d'être de votre avis, mais je dois vous dire que dans d'autres dépositions que j'ai entendues dans les Maritimes, à la fois publiquement et à titre privé, on m'a dit que selon les critères de la Main-d'œuvre, il leur est très difficile de former des gens à des emplois extra-provinciaux même si c'est cela qu'ils voulaient faire. Par exemple, on m'a dit qu'un des règlements—et je m'en suis assuré—exige que pour financer un cours de main-d'œuvre en Nouvelle-Écosse, par exemple, il faut que vous donniez la preuve qu'il existe bien une demande dans la province. Si vous vous contentez de montrer que la demande existe en Alberta, vous n'obtiendrez de places dans aucune école professionnelle ou collège technique quels qu'ils soient. Certains nous ont déclarés en confidence—ils ne voulaient pas le faire officiellement, nous exportons de la main-d'œuvre... je ne vous dirai pas de quelle province il s'agit; disons simplement que c'est une des quatre provinces Atlantiques. Dans deux de celles-ci, on nous a également dit ces mots, cela fait des années et des années que nous exportons des gens. Nous préférierions cent fois avoir suffisamment d'emplois ici, mais si nous voulons avoir une attitude humaine, nous sommes bien obligés de reconnaître qu'il y aura toujours un certain nombre de personnes qui quitteront cette province. Voilà donc des gens des Maritimes qui nous disaient qu'il fallait modifier les critères de la Main-d'œuvre fédérale pour qu'ils puissent donner des cours dans leurs établissements de formation subventionnés par le gouvernement fédéral et qu'ils y forment, disons, plus de mécaniciens qu'ils n'en avaient besoin dans la province, *a), b) ou c)*, pour que ceux-ci aient au moins une chance de trouver un emploi en Ontario ou en Alberta; ils nous disaient donc que c'étaient les critères qui les empêchaient, ce qui semble entrer en contradiction avec ce que vous dites. Il faudra que je poursuive la question plus à fond, mais j'aimerais bien connaître votre réaction, car ce sont des gens des Maritimes qui nous ont dit cela. Et c'est bien là la règle, je l'ai vérifiée moi-même. Elle stipule que vous ne pouvez pas obtenir un cours à moins que le besoin n'en soit clairement démontré dans la province.

M. McManus: J'ai dit que le style administratif manquait d'ouverture. La planification se fait en secret.

Le président: C'est possible.

M. McManus: Le ministère du Travail a souvent dit qu'il voulait certains cours, certaines industries. Il est impossible de les obtenir. En d'autres termes, le tableau qui est peint n'a rien à voir avec la réalité. Il faut le dire, mais avec toutes sortes de précautions oratoires, et en comprenant bien le problème.

Plutôt que de vous présenter une liste de preuves de l'échec du système, ce qui demanderait un volume entier, je me suis contenté de déclarer que cela ne fonctionne pas. Je présume que c'est la raison pour laquelle vous êtes ici.

Le président: Oui.

[Text]

Mr. McManus: There is no point in hashing up all the details of why it is not working. The point is to have some understanding of the basic structural problems and to design the new policy to overcome those defects. That basically is my approach.

I know I have not answered your question specifically. I am not against educating and training people to go anywhere, except South Africa or some place back there. If the fellows want to go to Alberta—I spent 20 years in Alberta. I am happy to have been there. I am not against training or educating people to go anywhere. But I am saying a policy which has as a hidden agenda to lead people out of the province is not healthy for the region. Ultimately it is not healthy for the people, because the jobs they get are not tied into their families, into their traditions or culture; and when you break up family life you create all kinds of problems. And so on and so forth—I do not want to get into it. This is a big problem and we cannot discuss it here.

The Chairman: By the way, the same people who told me the other remarks I just conveyed to you also said exactly what you have just said there, that the principal thrust of the Manpower policy must be to serve the people in their own communities, with their families, with their own cultures and traditions, and so on.

In addition to making the statement that they would like the flexibility to train people to get out if they had to get out, they also have much difficulty in getting courses on the agenda which they want on the agenda—which they think are good for their own communities. They cannot get them, and they were arguing against the inflexibility of the federal . . .

Mr. McManus: This is why I am stating there have to be industrial training councils in every region. I do not mean where there are 100 people you should have an industrial training council. But we have 130,000 people here, and there should be a training council which is open and procedures which are clearly perceived by labour, by the community, by the parents. There has to be accountability. That sort of planning in public has to be part and parcel of any new manpower policy, because it affects the lives of everyone and nobody has a right to do it in secret, even if it is to protect the government—excuse me—the government in power, whether provincial or federal or municipal.

• 2105

The Chairman: Mr. McManus, thank you once again. That was an important contribution to our proceedings. It will certainly be taken seriously. I say to you, as I said to others this afternoon, if within a week or two, or a month, you feel you have anything to add to this, please feel free to write us before we make our report; and we may feel free to write you and call you.

[Translation]

M. McManus: Inutile de ressasser tous les détails. L'essentiel est de comprendre les problèmes d'organisation fondamentaux et de créer une nouvelle politique capable de surmonter ces défauts. Voilà mon point de vue.

Je sais que je n'ai pas répondu à votre question de manière spécifique. Je n'ai pas d'objection à ce que l'on instruisse et forme les gens de manière à ce qu'ils puissent aller n'importe où, sauf en Afrique du Sud ou d'autres pays du même genre. S'ils ont envie d'aller en Alberta . . . J'ai vécu 20 ans dans cette province, et je suis heureux de l'avoir fait. Ce n'est pas contre cela que je m'élève. Mais je maintiens qu'une politique qui prévoit, d'ailleurs secrètement, d'amener les gens à quitter leur province est malsaine pour la région, et en dernier ressort, malsaine pour les gens eux-mêmes, car les emplois qu'ils trouvent n'ont aucun rapport avec leurs familles, leurs traditions ou leur culture; et lorsque vous bouleversez la vie familiale vous créez toutes sortes de problèmes. Je ne veux pas entrer dans les détails, car c'est un gros problème et ce n'est point ici le lieu d'en discuter.

Le président: À propos, les mêmes personnes qui m'ont fait les remarques que je viens de vous rapporter m'ont aussi dit exactement comme vous que l'objectif principal de la politique de main-d'œuvre doit être de servir les gens dans leurs propres collectivités, avec leurs familles, leur propre culture et traditions, etc.

Outre le fait qu'ils m'ont dit qu'ils aimeraient que les programmes de formation soient suffisamment souples pour que les gens puissent aller travailler ailleurs s'il le fallait, ils m'ont également déclaré qu'ils avaient beaucoup de difficultés à faire accepter les cours qu'ils jugeaient utiles pour leurs propres collectivités. Ils ne réussissent pas à les obtenir, et ils protestaient contre l'inflexibilité du gouvernement fédéral.

M. McManus: C'est la raison pour laquelle j'ai dit qu'il faudrait que nous ayons des conseils de formation industrielle dans chaque région. Je ne veux pas dire par là qu'il nous en faut un chaque fois que nous avons affaire à une centaine de personnes, mais il y a 130,000 habitants dans la région, et il nous faudrait un conseil de formation qui soit ouvert et des procédures qui soient bien comprises par les travailleurs, la collectivité, et les parents. Il faut que les responsabilités soient nettement définies. Ce genre de planification «à découvert» devra faire partie intégrale de toute nouvelle politique de main-d'œuvre, car elle affecte la vie de chacun, et personne n'a le droit de faire ce travail en secret, même si c'est pour protéger le gouvernement, ou plus exactement, le gouvernement au pouvoir, qu'il soit provincial, fédéral ou municipal.

Le président: M. McManus, merci encore. Votre intervention nous a été précieuse. Nous lui accorderons la plus grande attention. Je vous répéterai ce que j'ai déjà dit à ceux qui vous ont précédés cet après-midi: si, dans une semaine ou deux, ou même dans un mois, vous estimez avoir quelque chose à ajouter, n'hésitez pas à nous écrire avant que nous présentions notre rapport; et si peut-être nous nous permettons nous aussi de vous écrire et de vous appeler.

[Texte]

Mr. McManus: Yes, sure.

I should state that at the College of Cape Breton we have the Tompkins Institute, which is concerned with this whole problem of education and training for the new society. We have had some very high-powered people here from around the world, trying to give a little leadership to this whole serious question, and we do have some thinking people and expert people here and we would be glad, I am sure, to contribute our understanding of the problem to you or to any group which so desires.

The Chairman: I have one more question I want to ask you. Were you here this afternoon when Mr. LaRusic made his remarks? He is a teacher, a professor engaged in upgrading and continuing education.

Mr. McManus: No, I just came this evening. I know Mr. LaRusic, though. What did he have to say?

The Chairman: If you had been here, I would have liked to have heard your comments on his comments. Since you were not here, it would take too long for me to repeat them. But if you get the Proceedings of today's meetings, you will be able to see. He also was critical, as a professor, a teacher in upgrading and continuing education, of the policies. As another person involved in the same field, I was going to ask you if you had any comments. But I will not. It would take too long to repeat them. Thank you.

Mr. McManus: Thank you, gentlemen.

The Chairman: Next, I would like to call on Mr. McVeigh, the Principal of the Cape Breton Vocational High School.

Mr. L. R. McVeigh (Principal, Cape Breton Vocational High School): Mr. Chairman, I am here this evening on short notice. I received a telephone call last Thursday from a Mr. Davidson and I gathered from the conversation which ensued that I was expected to make a brief or a presentation this evening.

The Chairman: There is no obligation. It was felt, with your experience, you might have something to say.

Mr. McVeigh: Right. First of all, as I explained to him, I did not think I could prepare one in this short period of time in the interlude, but I also felt I would like to sit in on the hearings and possibly, rather than appear as someone who would make a presentation and not show up, simply clarify, first, the short period of time to prepare the brief, and secondly, as Principal and Chief Education Officer of the Cape Breton Vocational School, I would be speaking probably directly from the Minister of Education's office, as he is my employer, and the brief I would present to the task force I would like to clear specifically with my department officials first and with your permission, at a later date, submit a brief to you in writing.

The Chairman: That is fine.

I must tell you I had a very good meeting with the Deputy Minister of Education for Nova Scotia, who described the system of vocational high schools and what they were doing

[Traduction]

M. McManus: Oui, bien sûr.

Je dois ajouter qu'au collège du Cap-Breton nous avons le Tompkins Institute qui étudie sous tous ses aspects le problème de l'éducation et de la formation dans la société nouvelle. Des gens de très haut niveau sont venus d'un peu partout dans le monde pour essayer de faire avancer un peu cette question si importante, et nous avons nous-mêmes ici des penseurs et des experts et nous serions certainement heureux de faire bénéficier de nos idées votre Groupe de travail ou tout autre groupe que cela intéresse.

Le président: J'ai une dernière question à vous poser. Étiez-vous présent cet après-midi lorsque M. LaRusic a fait sa déposition? C'est un professeur qui travaille dans le domaine du perfectionnement et de l'éducation permanente.

M. McManus: Non, je ne suis venu que ce soir. Mais je connais M. LaRusic. Que vous a-t-il dit?

Le président: Si vous aviez été présent, j'aurais aimé avoir vos commentaires sur ses observations. Mais comme ce n'est pas le cas, cela demanderait trop de temps pour que je vous les répète. Mais le procès-verbal des délibérations d'aujourd'hui vous permettront de vous en faire une idée. En tant que professeur, il avait lui aussi beaucoup de critiques à faire sur les politiques existantes. Comme vous appartenez vous aussi à l'enseignement, je voulais avoir vos commentaires. Mais il faudra que je m'en passe car le temps nous manque. Merci.

M. McManus: Merci, messieurs.

Le président: Je voudrais maintenant donner la parole à M. McVeigh, principal de l'École secondaire professionnelle du Cap-Breton.

M. L. R. McVeigh (principal de l'École secondaire professionnelle du Cap-Breton): Monsieur le président, je suis un peu pris de court. Un certain M. Davidson m'a téléphoné jeudi dernier, et dans la conversation, j'ai cru comprendre qu'on attendait de moi que je fasse ce soir une déposition.

Le président: Ce n'est pas une obligation. Nous estimions simplement qu'avec votre expérience, vous auriez peut-être quelque chose à nous dire.

M. McVeigh: C'est exact. En premier lieu, comme je l'ai expliqué à M. Davidson, je ne pensais pas que je pourrais préparer une déclaration en aussi peu de temps, mais je voulais aussi assister aux délibérations et peut-être, plutôt que d'avoir l'air de la personne qui doit faire une présentation et qui fait faux bond, je vais me contenter de préciser que tout d'abord, j'ai eu très peu de temps pour me préparer, et en second lieu, en tant que directeur et principal éducateur de l'École professionnelle du Cap-Breton, j'exprime probablement directement le point de vue des services du ministère de l'Éducation, étant donné qu'il est mon employeur. Je tiens donc à ce que la déposition que je remettrai au Groupe de travail soit approuvée par mes supérieurs; si vous le permettez, je vous remettrai donc plus tard une déposition écrite.

Le président: Très bien.

Je dois vous dire que j'ai eu un entretien très fructueux avec le sous-ministre de l'Éducation de Nouvelle-Écosse, qui m'a expliqué le système des écoles secondaires professionnelles, ce

[Text]

and what they were trying to do. We had a very good exchange. But it would be a good thing if you could prepare something. It can be as long or as short as you wish. Send it on to us.

• 2110

Mr. McVeigh: With your permission, as I say, I would like to put something together. I do have some specific ideas on education, particularly vocational education, and co-operation between the various facets now operating at these levels. Having gone through the proper channels, I would then like to do this, with your permission.

The Chairman: Very good.

Mr. McVeigh: Thank you very much.

The Chairman: I will go back to my list of those who gave us notice or whom we approached. I am just wondering whether Mr. Crosby from the Board of Trade is here this evening, or anybody from the Board of Trade, because we had heard they would attend.

Mr. Donald Arseneau from the Bras d'Or Institute cannot make it this evening.

Is Mr. Anthony Pino here now? Is Mr. Alan Story here?

Then I will go to the two others. Is Greg McLeod here?

I see Miss Teresa Boyd. It is your turn.

Miss Teresa Boyd: I am just checking on some of my men who should be here.

Mr. Chairman and panel members, ladies and gentlemen, the reason I was so anxious to speak this afternoon was what I had to say was apropos to what Bernard LaRusic had to say. By the way, that handsome-looking brute is my nephew.

The Chairman: You made that pretty clear.

Miss Boyd: Well, I really am very proud of Bernie and I love him very much.

In his brief this afternoon he mentioned a figure, I think, of 20,000 people who were functionally illiterate. I wonder if you people realize what that means. You people have recently come from Halifax. I presume you flew there and you flew to Sydney. You are not as interested in Transport 2,000 as I am, trying to keep the trains on the track. I am presuming this.

Anyway, I was to Halifax recently. I go there quite often, and now I have to depend on someone else to do the driving for me, as I have glaucoma. You will notice it does not affect my tongue although it does affect my eyes. As you approach Halifax from the Dartmouth side, you certainly cannot be functionally illiterate to get on those bridges or to get on a street which is going to take you to downtown Halifax. Having arrived there by hit or miss, when you take out a map of the streets of Halifax, or try to find out where you are going, you certainly have to know how to read the road signs and read that map to get there. But if you are looking for a job to deliver goods in a city of any size, unless you can read the name of the consignee and the street or the area in which he

[Translation]

qu'elles font et ce qu'elles essaient de faire. Notre entretien a été très constructif. Mais il serait bon que vous prépariez quelque chose. Peu importe la longueur, mais envoyez-le nous.

M. McVeigh: Si vous le permettez, j'aimerais en effet préparer quelque chose. J'ai un certain nombre d'idées sur l'enseignement, en particulier dans le domaine professionnel, et sur la coopération entre les différents agents d'intervention. Lorsque j'aurai obtenu les autorisations nécessaires, je le ferai.

Le président: Très bien.

M. McVeigh: Je vous remercie beaucoup.

Le président: Je reprends maintenant la liste des personnes qui nous ont prévenus d'avance ou que nous avons approchés. M. Crosby, ou quelqu'un d'autre de la Chambre de commerce, serait-il là ce soir? On nous a dit qu'ils viendraient.

M. Donald Arseneau, de l'Institut Bras d'Or, n'a pas pu venir ce soir.

M. Anthony Pino est-il là maintenant? Et M. Alan Story?

Je passe donc aux deux suivants. Greg McLeod est-il là?

J'aperçois M^{lle} Teresa Boyd dans la salle. C'est à votre tour.

Mlle Teresa Boyd: Je suis juste en train de vérifier si certains de ceux qui devraient être là sont présents.

Monsieur le président et messieurs les membres du Groupe de travail, mesdames et messieurs, la raison pour laquelle je tenais tant à prendre la parole cet après-midi était que je voulais faire des commentaires sur la déclaration de Bernard LaRusic. A propos, ce beau gars est mon neveu.

Le président: Vous ne l'avez certainement pas caché.

Mlle Boyd: C'est que, je suis vraiment très fière de Bernie et j'ai beaucoup d'affection pour lui.

Dans sa déclaration, il a, je crois, cité le chiffre de 20,000 personnes qui sont fonctionnellement illettrées. Je me demande si vous vous rendez vraiment compte de ce que cela veut dire. Vous venez tout juste d'arriver de Halifax. Je suppose que vous y êtes arrivés par avion et que vous avez ensuite pris un autre vol jusqu'à Sydney. Vous n'êtes pas aussi intéressés par Transport 2,000 que je le suis, moi qui essaye de garder les trains sur les rails. Simple supposition de ma part.

En tout cas, je suis récemment allée à Halifax. J'y vais assez souvent, mais maintenant je suis obligée de me faire conduire, car je souffre de glaucome. Comme vous pouvez le constater, si cela affecte mes yeux, cela ne m'empêche pas de parler. Lorsque vous approchez de Halifax en venant de Dartmouth, vous ne pouvez certainement pas vous permettre d'être un illettré fonctionnel si vous voulez pouvoir emprunter tous ces ponts ou trouver la rue qui vous mènera au centre ville. Une fois que vous y êtes tant que bien que mal arrivé, si vous sortez un plan des rues de la ville, ou que vous essayez de savoir où vous allez, vous avez intérêt à savoir lire les panneaux indicateurs ainsi que votre carte, si vous voulez arriver à destination. Mais si vous cherchez un emploi de livreur dans une localité

[Texte]

lives. Unless you can read all that, you cannot even get a job as a delivery boy. You cannot read the name of a bus. It is really very sad.

• 2115

Years ago we had a policeman on the force and one day he arrested a man on the esplanade which runs along the waterfront and he said to the fellow, you will have to come up to Pitt Street with me. The man asked why. And he said, well, I cannot spell "esplanade" but I can spell "Pitt Street". I was surprised to learn he could even spell "Pitt Street".

But here is another actual happening. A man worked at the plant and used a bus: The name of the bus was Woodill Street, because that was the street the bus crossed. His wife, who was a school teacher, taught him to watch for the bus with the two O's. So he watched for the bus with the two O's. But one day the bus company decided to send that bus on another route and put the name of another street on it, which was George Street. The poor man was standing there watching for the two O's, which never came along. He was too proud to admit he could not read, so he had to walk home.

I am not trying to be funny. I am just trying to bring to the attention of you people that when you say a person has to have the equivalent of grade 8 to get into that school out there, there are many people among those 20,000 who do not have a grade 8 even to get in that school out there to get upgrading to take a course in some kind of a trade and become skilled in it. In this area I feel a man or a woman who does not have that piece of paper with grade 8 on it might as well be retarded or have brain damage, because they are certainly not even going to get into that adult vocational training centre, where they can be taught. These people are trainable. You can be brilliant and be illiterate just because you did not have the opportunity. That is something which really concerns me—that grade 8 bit. I wish you people would really take a second look at the qualifications.

When Bernie and I were going home today, he told me he had a fellow with a Bachelor of Education degree who came out there and they had to teach the guy fractions.

That is about all I have to say. But that grade 8 bit really stumps me. I think it is very unfair to people who possibly when they went to school should have had a little more attention or a little more push, and they did not get it, and now today they find they cannot even deliver groceries, because they cannot read the name of the person or find the street. You do not have to go to Halifax to be in that predicament. You can be in that predicament here in small Sydney.

Thank you very much for listening.

[Traduction]

d'un peu d'importance, à moins d'être capable de lire le nom du destinataire du colis et celui de la rue ou du quartier dans lequel il vit. A moins de pouvoir lire tout cela, vous ne pourriez même pas trouver un emploi de garçon livreur. Vous êtes incapable de lire le nom d'un autobus. C'est vraiment très triste.

Il y a de cela des années, un de nos agents de police avait un jour arrêté un homme sur l'esplanade du front de mer. Il lui dit, il va falloir venir avec moi à Pitt Street. L'homme lui demanda pourquoi. Et il lui répondit, parce que je ne sais pas épeler «esplanade» mais je suis capable d'épeler «Pitt Street». J'ai été fort surpris d'apprendre qu'il était quand même capable d'épeler «Pitt Street».

Voici une autre histoire vraie. Il y avait un homme qui travaillait à l'usine et qui prenait l'autobus. On l'appelait l'autobus de Woodill Street, parce que c'était la rue qu'il traversait. La femme de cet homme, une institutrice, lui avait appris à repérer l'autobus avec les deux O. Un beau jour qu'il attendait l'autobus avec les deux O, la compagnie de transport décida de lui faire faire un autre parcours et lui donne le nom d'une autre rue, qui était George Street. Le pauvre homme attendit vainement les deux O. Trop fier pour admettre qu'il ne savait pas lire, il fut obligé de rentrer à pied à la maison.

Ce n'est pas une histoire drôle que j'essaie de vous raconter, j'essaie tout simplement de vous faire comprendre que lorsque vous dites qu'une personne doit avoir le niveau de la huitième année pour entrer dans l'école dont nous parlons, il y en a beaucoup parmi ces 20,000 personnes qui n'ont pas le niveau nécessaire pour entrer dans cette école et pour y suivre un cours professionnel quelconque avec quelque chance de succès. A mon avis, l'homme ou la femme qui n'ont pas le petit bout de parchemin qui dit qu'ils ont le niveau de la huitième année feraient tout aussi bien d'être des handicapés mentaux, car ils n'ont pas la moindre chance d'être acceptés au centre de formation professionnelle pour adultes, où ils pourraient recevoir un enseignement. Car ces gens peuvent être formés. Vous pouvez être à la fois brillant et illétré, tout simplement parce que vous n'avez pas eu l'occasion de faire des études. C'est là quelque chose qui m'inquiète beaucoup... Cette histoire de huitième année. Je voudrais vraiment que vous examiniez d'un peu plus près ces qualifications.

Lorsque nous rentrions chez-nous aujourd'hui, Bernie m'a dit qu'il connaissait quelqu'un avec une licence en éducation et qu'ils ont été obligés de lui apprendre les fractions.

C'est à peu près tout ce que j'avais à dire. Mais cette histoire de huitième année me dépasse. Je trouve qu'elle est très injuste à l'égard des gens qui, lorsqu'ils sont allés à l'école, auraient peut-être dû être suivis d'un peu plus près ou poussés un peu plus, et qui, parce que cela ne s'est pas produit, ne sont même pas capables aujourd'hui d'aller livrer les épiceries, parce qu'ils ne peuvent pas lire le nom de la personne ou celui de la rue. Pas besoin d'aller à Halifax pour se trouver dans cette situation. Ça peut tout aussi bien vous arriver dans notre petite ville de Sydney.

Je vous remercie beaucoup de votre attention.

[Text]

The Chairman: Just a minute. We may want to ask you some questions.

Miss Boyd: Ask away.

The Chairman: Miss Boyd, the case you make was made not only this afternoon. It was made in other places, especially in the Atlantic region. If we can put the case in a general way, it was that Manpower policies devised in Ottawa in one way or another very often are so inflexible that they do not take account of the regional or local needs of places throughout the country. For example, I think it was the previous witness, Mr. McManus, who said they reflected too often maybe what is needed in Alberta and Ontario and Quebec but not what was needed in industrial Cape Breton. That message is coming across very clearly, and you have contributed to that message.

I want to tell you, though, that we here did not set that grade 8 requirement. We were in Parliament. But we have heard enough about it in the last couple of weeks and months that we will certainly be taking a very close look at it. I must say your arguments and the others which have been made against it are pretty solid, although we will go to the other side and see what they have to defend it with. As for me, I can tell you that not only is there the grade 8 requirement, there are other inflexibilities in the policies which we are looking at very seriously.

• 2120

Miss Boyd: Mr. Chairman, I hope I have not left the impression with you that illiteracy just abounds...

The Chairman: No.

Miss Boyd: ... on Cape Breton Island. It is national and international, and per capita there is more illiteracy in the United States of America, our rich, friendly neighbour to the south, than there is in Canada.

The Chairman: No, you did not leave me with that impression at all. As a matter of fact, I am quite familiar with this region and I have great respect for this region, having been educated here myself.

Miss Boyd: You did not have to tell me that. I knew the first time you opened your mouth where you were educated.

Any more questions?

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, in a recent study done for the Department of Manpower by Dr. Adams on paid educational leave, he made an estimate—I am speaking from memory, but I think I am correct—that there are in Canada two million functionally illiterate people. If there are two million in Canada, I am not surprised by the estimate of 20,000 in the Cape Breton region. Some of us have been very interested in this question for a number of years and have been very disturbed by the fact that the federal Department of Employment has chosen to cut back its funds each year for the last five or six years precisely in the funds allocated for basic education and basic skill training. I can assure you some of us will be questioning the department in a very tough way on precisely why they did that.

[Translation]

Le président: Un instant. Il se peut que nous ayons des questions à vous poser.

Mlle Boyd: Allez-y.

Le président: M^{lle} Boyd, les arguments que vous avez présentés cet après-midi l'ont également été ailleurs en particulier dans les Maritimes. Pour présenter la situation sous une forme plus générale, nous pouvons dire que les politiques de main-d'œuvre conçues à Ottawa, sont souvent, sous une forme ou sous une autre, si rigides qu'elles ne tiennent pas compte des besoins régionaux ou locaux à travers le pays. Par exemple, je crois que c'est le témoin précédent, M. McManus, qui a dit que ces politiques représentaient trop souvent peut-être ce dont on avait besoin en Alberta, en Ontario et au Québec, mais pas ce que recherchait le secteur industriel du Cap-Breton. La situation est très claire et vous avez contribué à l'éclaircir.

Je tiens cependant à vous dire que ce n'est pas nous qui avons imposé le niveau de la huitième année. Certes, nous étions à la Chambre des communes, mais on nous l'a suffisamment répété au cours de ces dernières semaines pour que nous examinions de très près cette dernière question. Je dois dire que vos arguments et ceux qui ont été présentés par d'autres personnes contre cette exigence sont fort convaincants. Nous en interrogerons cependant les partisans et nous verrons quelle est leur défense. En ce qui me concerne, je puis vous dire que, non seulement le niveau de la huitième année est requis, mais qu'il y a d'autres points immuables dans les politiques que nous sommes en train d'examiner de très près.

Mlle Boyd: Monsieur le président, j'espère que je ne vous ai pas donné l'impression que les illettrés pullulent...

Le président: Non.

Mlle Boyd: ... Dans l'île du Cap-Breton. C'est là une situation nationale et internationale, et, par tête d'habitant, il y a plus d'illettrés aux États-Unis, notre riche et amical voisin, qu'au Canada.

Le président: Non, vous ne m'avez pas du tout donné cette impression. En fait, je connais très bien la région et j'ai la plus grande considération pour elle, car j'y ai moi-même fait mes études.

Mlle Boyd: Vous n'aviez pas besoin de me le dire. Dès que vous avez ouvert la bouche, j'ai su où vous aviez été éduqué.

Avez-vous d'autres questions?

M. Orlikow: Dans une récente étude faite pour le ministère de la Main-d'œuvre par M. Adams, sur les congés payés, celui-ci a estimé que... je cite de mémoire mais je ne crois pas me tromper... qu'il existe au Canada 2 000 000 d'illettrés fonctionnels. S'il y en a deux millions au Canada, le chiffre de 20 000 pour la région du Cap-Breton ne me surprend pas du tout. Certains d'entre nous s'intéressent à cette question depuis des années et sont très inquiets du fait que depuis cinq ou six ans, le ministère fédéral de l'Emploi a décidé de réduire ses subsides chaque année, en particulier en ce qui concerne l'enseignement de base et la formation aux compétences de base. Je puis vous assurer que certains d'entre nous vont cuisiner ce ministère sur les raisons précises qui l'ont amené à faire cela.

[Texte]

I can say this, as a member from Manitoba, that we have been aware of the terrible harm which this policy has created, particularly in our part of Canada, with the large number of native people, who are in very high percentage not able to qualify, because of their lack of education, for the Manpower training programs and skills which are provided. So we were aware before we came here, we are much more aware having spent a few days in Atlantic Canada, how important the question is and we will certainly be pushing it pretty hard.

Miss Boyd: Thank you very much. I am very much impressed with this panel. I feel you are very sincere. If there is one thing we Cape Bretoners have, it is hope. There is only one way for us to go and that is up.

Thank you.

The Chairman: If any other individual in the room would like to address the task force, we have some time left. You are welcome to come forward. We just would ask you to be brief.

Yes, sir. Come forward. Give us your name, please.

Mr. Mike Campbell: My name is Mike Campbell. I would just like to express my views on what I have heard this afternoon.

Mr. Chairman and members of the task force, I would like to express my views on technical training in Cape Breton, but first I would like to convey to you my personal situation, which so many more with technical training can relate to.

In June of 1977 I graduated from the College of Cape Breton with a diploma in civil engineering technology. Less than a month later, I found a temporary job with the Nova Scotia Power Corporation in my technical field. It lasted six months. I was laid off. Seven months later I found another temporary job, with the Ministry of Transport, in my technical field. This job lasted two months. I was again laid off.

• 2125

Four months later, in February of 1979, I received a call to go to work at our Sydney Steel Corporation. This time the job was not in my field. However, I hoped by working at SYSCO I might have a good chance to get into the engineering department. And yes, a year and a half later, in August of 1980, I got into this department. Three weeks later I was again laid off. I am presently and once more unemployed.

I certainly do not regret the knowledge and skills I received in my technical training, but they are of little use to me in finding employment in Cape Breton. My home and family are here. I do not want to leave, but soon, I regret, I will have to leave the island.

I would like to reinforce the point that training programs in technical fields, whatever fields, must meet a demand of the present and especially the future. Again I stress that training

[Traduction]

En tant que député du Manitoba, je peux vous dire que nous n'ignorons pas les effets déplorables de cette politique, en particulier dans notre partie du Canada, sur le grand nombre d'autochtones, dont une proportion très élevée, ne peut se qualifier, à cause de son manque d'instruction, pour les programmes de formation de main-d'œuvre et de perfectionnement des compétences. Nous étions donc au courant de la situation avant même de venir ici, mais après quelques jours passés dans les provinces Maritimes, nous avons encore mieux pris conscience de l'importance de la question et nous allons certainement la poursuivre avec diligence.

Mike Boyd: Merci beaucoup. Votre groupe m'a fait une très bonne impression. Je sens que vous êtes très sincères. Il y a une chose que nous avons en partage, nous autres les habitants du Cap-Breton, c'est l'espoir. Comme ça ne pourrait pas aller plus mal, les choses ne peuvent que s'améliorer.

Merci.

Le président: Je vous remercie. Il nous reste encore un peu de temps. S'il y a d'autres personnes dans la salle qui désirent prendre la parole, je les invite à le faire. Tout ce que je vous demanderais, c'est d'être brefs.

Oui, Monsieur. Avancez, je vous prie. Quel est votre nom?

M. Mike Campbell: Je m'appelle Mike Campbell. Je voudrais seulement vous dire ce que je pense de ce que j'ai entendu cet après-midi.

Monsieur le président et messieurs les membres du Groupe du travail. Je voudrais donner mon opinion de la formation technique au Cap-Breton, et je voudrais pour cela vous expliquer ma situation personnelle; tous ceux qui ont une formation technique peuvent la comprendre.

J'ai obtenu mon diplôme de technicien en génie civil en juin 1977 au Collège du Cap-Breton. Moins d'un mois plus tard, j'ai trouvé un emploi temporaire à la Nova Scotia Power Corporation dans mon domaine de spécialité. Il a duré six mois. On m'a licencié. Sept mois plus tard, j'ai trouvé un autre emploi temporaire au ministère des Transport, toujours dans mon domaine technique. Cela a duré deux mois. Je me suis de nouveau retrouvé sans emploi.

Quatre mois plus tard, en février 1979, un coup de téléphone m'a proposé de venir travailler dans notre Sydney Steel Corporation. Cette fois, ce n'était pas dans ma spécialité. Mais j'espérais qu'en travaillant à Sysco j'aurais de bonnes chances de pouvoir entrer ensuite au département de génie. Effectivement, un an et demi plus tard, en août 1980, j'y ai trouvé une place. Trois semaines après j'étais de nouveau licencié. En ce moment, je suis une fois de plus sans emploi.

Je ne regrette certainement pas les connaissances et compétences acquises grâce aux cours de formation technique que j'ai suivis, mais elles me sont de peu d'utilité lorsqu'il s'agit de trouver un emploi au Cap-Breton. Ma maison et ma famille sont ici. Je ne veux pas partir, mais bientôt, je le crains, je serai contraint de quitter l'île.

Je voudrais souligner le fait que les programmes de formation dans les domaines techniques, quels qu'ils soient, doivent répondre aux besoins présents, et encore plus futurs. Je le

[Text]

programs with little job potential are just a waste of time and money. We need viable training programs in fields which have a growing demand in Cape Breton, such as oil, coal, and marine development.

Thank you.

The Chairman: Mr. Campbell, we are really pleased we had a young person come before us and express that point of view, although as you have seen this afternoon and this evening, lots of other people have supported you.

Mr. Campbell: I am representing a lot of people in Cape Breton, especially those who went to college and hoped to find a job in Cape Breton where their homes and families are. But I guess I will have to leave.

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman, could I have a question?

The Chairman: Yes.

Mr. Lonsdale: I would like to pursue this a little. You say you took a course in civil engineering technology. What was your reason for choosing that area of training?

Mr. Campbell: I went to an interview and one of the guidance counsellors here this afternoon was my guidance counsellor at that time. I do not know if it was the information he had received or whatever, but it was a field I liked, a field I wanted to get into, probably one of the few courses offered in Cape Breton that I liked and probably could find a job in in Cape Breton. But I found just temporary jobs, hoping I could get some experience and maybe with the experience find better jobs.

Mr. Lonsdale: The reason for the lay-off at SYSCO was that you were not qualified enough, or that the economic downturn just affected the number of employees they had?

Mr. Campbell: It was the economic downturn.

Mr. Lonsdale: But in the direction in which you were going, there seemed to be some opportunity for civil engineers?

Mr. Campbell: There was opportunity. When I finally got into the department, the general lay-offs just took me and I could not pursue it further.

Mr. Lonsdale: Have you looked at retraining for something else which is going to fit into the job scene?

Mr. Campbell: Sure, I am open for anything now. I would like to get into a training program, if one is available, for oil exploration or whatever is supposed to come in the future. But now is the time we should be training, not when it is here.

[Translation]

répète, les programmes de formation offrant peu de chances d'emploi sont une pure perte de temps et d'argent. Ce dont nous avons besoin, ce sont des programmes viables dans des domaines correspondant à une demande croissante au Cap-Breton, notamment ceux du pétrole, du charbon et de l'exploitation des ressources marines.

Je vous remercie.

Le président: M. Campbell, nous sommes vraiment très heureux qu'un jeune homme comme vous ait tenu à comparaître devant nous pour exprimer ce point de vue, encore que, comme vous avez pu vous en rendre compte cet après-midi et ce soir, il y a beaucoup d'autres qui sont de votre avis.

M. Campbell: Je représente beaucoup de gens à Cap-Breton, en particulier ceux qui ont fait des études collégiales et espéraient trouver un emploi ici même où se trouvent leurs maisons et leurs familles. Mais j'ai bien peur d'être obligé de m'en aller.

M. Lonsdale: Monsieur le président, pourrai-je poser une question?

Le président: Oui.

M. Lonsdale: Je voudrais aller un peu plus loin. Vous nous dites que vous avez suivi un cours de technicien en génie civil. Pour quelles raisons avez-vous choisi ce domaine?

M. Campbell: Je suis allé à une entrevue et l'un des conseillers présents cet après-midi là était mon propre conseiller à l'époque. Je ne sais pas si cela a été à cause des renseignements qu'il avait reçus ou autre chose, mais c'était un domaine qui me plaisait. Un domaine auquel je voulais appartenir, et probablement un des rares cours offert au Cap-Breton qui m'intéressait et qui était susceptible de me permettre d'obtenir un emploi sur place. Je n'ai trouvé que des emplois temporaires, mais j'espérais que je pourrais acquérir une certaine expérience, et peut-être, grâce à elle, de meilleurs emplois par la suite.

M. Lonsdale: Lorsque vous avez été mis à pied à Sysco, était-ce parce que vous n'étiez pas suffisamment qualifié, ou parce que la situation économique les contraignait à réduire le nombre de leurs employés?

M. Campbell: A cause de la situation économique.

M. Lonsdale: Mais dans la voie que vous suiviez, semblait-il y avoir des possibilités d'emploi pour les techniciens en génie civil?

M. Campbell: Il y en avait. Lorsque je suis finalement rentré au département de génie, j'ai été pris dans les mises à pied générales et je n'ai pas pu continuer.

M. Lonsdale: Avez-vous songé à un recyclage dans un domaine qui vous permette de vous faire une place sur le marché de l'emploi?

M. Campbell: Bien sûr. Je suis prêt à écouter toutes les offres. Je voudrais être accepté dans un programme de formation, s'il en existe un, dans le domaine de la prospection pétrolière ou dans n'importe quel autre secteur d'avenir. Mais c'est maintenant que nous avons besoin de formation, demain il sera trop tard.

[Texte]

Mr. Lonsdale: Another question: is the civil engineering technician program still being offered at the college you attended?

Mr. Campbell: I believe so. It is a great program.

Mr. Lonsdale: But that is the point. What the hell is it being offered for if you cannot find a job even now?

Mr. Campbell: That is right. If I cannot find a job, it is no good to me.

Mr. Lonsdale: Has no one done any re-evaluation of that program? Is it worth while to be maintained? Do you not think maybe it should be dropped or something should be put in its place?

Mr. Campbell: No, it is a great course. I think it is a good course but you have to have some use for the course—in Cape Breton, hopefully. I might have to move out and go to Alberta or wherever, somewhere I could be used.

Mr. Lonsdale: Bud do you not see the paradox that puts the system in, when right there there is no opportunity for that kind of person to get employed, and yet you say it is a great course, you really liked it.

Mr. Campbell: Yes, I did like the course.

Mr. Lonsdale: Let us say I am the Manpower counsellor or I am the local counsellor and you come to me and you say "I think this civil engineering technician course"; and I say "Look, buddy, it does not look like there is much potential in the job market for that kind of thing"; and you say "Well, I really like it". What would be your reaction if I said "No, you cannot have that training"?

Mr. Campbell: I certainly would look at it twice before I would take it. There may be a few opportunities in Cape Breton for that particular field. If you are not one of the lucky ones to get into it, well—too many people are trained and there is not enough demand for it, as I see now. This was in 1977. I was lot younger and hoping I could find a job in that field in Cape Breton. I am not regretting that. I am just saying we should have programs in Cape Breton which will meet a demand in the future, so we can stay here—not particularly in the field I have taken. It did not work out for me so far; I am still trying. But the other students who come in future, and who decide to go on to college, should have a course which would have a greater demand.

• 2130

Mr. Lonsdale: Yes. Do you want to pursue that?

Mr. Orlikow: To the best of your knowledge, given the slow economy in the Cape Breton region, was there any field in 1977, or is there any field now in 1980, such that to your knowledge, if you or anybody else took it, there would be a job at the end of the training course?

[Traduction]

M. Lonsdale: Une autre question: le programme de formation de techniciens en génie civil existe-t-il toujours au collège que vous avez fréquenté?

M. Campbell: Je crois que oui. C'est un excellent programme.

M. Lonsdale: Mais c'est bien là la question. Du Diable si je comprends pourquoi ce programme est offert, si vous ne pouvez même pas trouver d'emploi actuellement!

M. Campbell: C'est exact. Si je ne peux pas trouver d'emploi, il ne me sert à rien du tout.

M. Lonsdale: Personne n'a donc réévalué ce programme? Est-ce que ça vaut la peine de le conserver? Vous ne croyez pas qu'il faudrait peut-être l'abandonner ou le remplacer par autre chose?

M. Campbell: Non, c'est un cours remarquable, du moins à mon avis. Bien sûr, il faut qu'il serve à quelque chose, au Cap-Breton, si possible. Je serais peut-être obligé d'aller en Alberta ou ailleurs, là où je pourrai trouver du travail.

M. Lonsdale: Mais ne voyez-vous pas le paradoxe d'un système qui est mis en place, alors qu'ici même il n'y a aucune possibilité d'emploi pour les gens qu'il forme? Et pourtant, vous nous dites que c'est un cours excellent, et que vous en avez été vraiment très satisfait.

M. Campbell: Oui, c'est vrai.

M. Lonsdale: Disons que je suis le conseiller de la Main-d'œuvre ou le conseiller local, et que vous venez me voir et me disiez, «J'aime bien ce cours de formation de techniciens en génie civil»; moi je vous réponds «Écoute, mon vieux, je ne pense pas qu'il y ait beaucoup de débouchés dans cette spécialité»; et vous, vous me répondez «Mais ce cours me plaît vraiment beaucoup». Quelle serait votre réaction, si je vous disais «Non, vous ne pourrez pas bénéficier de cette formation»?

M. Campbell: J'y regarderais certainement deux fois avant d'aller de l'avant. Il y a peut-être tout de même quelques débouchés au Cap-Breton dans ce secteur. Si vous n'êtes pas un des heureux élus, alors tant pis... A mon avis, il y a actuellement trop de gens qui ont reçu une formation et pas assez d'emplois. Ceci s'est passé en 1977. J'étais beaucoup plus jeune, j'espérais pouvoir trouver quelque chose au Cap-Breton. Je n'ai pas de regrets; tout ce que je veux dire, c'est qu'à Cap-Breton, nous devrions avoir des programmes répondant aux besoins de l'avenir, afin que nous puissions rester chez-nous, mais pas nécessairement dans le domaine que j'ai choisi. Pour le moment, cela ne m'a pas réussi, mais je continue à essayer. Mes les étudiants de demain, qui décident d'aller au collège, devraient pouvoir suivre un cours offrant plus de débouchés.

M. Lonsdale: Oui. Voulez-vous poursuivre la question?

M. Orlikow: Autant que vous pouvez le savoir, compte tenu de la léthargie économique de la région du Cap-Breton, y avait-il un secteur en 1977, ou en existe-t-il un maintenant en 1980, susceptible d'offrir, à vous ou à n'importe qui d'autre, un débouché à la fin du cours de formation?

[Text]

Mr. Campbell: You cannot be positive on that. What I am saying is that oil exploration is coming to Nova Scotia, there is oil offshore and they are going to need people who are technically trained. If courses were implemented in Cape Breton, maybe it would help to get a lot of people employed.

Mr. Lonsdale: That is what bothers me. If that course is still being offered, we are paying for a seat to teach that course, and yet the potential for getting a job, once you have graduated from that course, does not look very good. Why are we spending money, then, on that particular course?

Mr. Campbell: I do not know. You could move out of Cape Breton and probably find a job. But I want to stay here and a lot more like me want to stay.

Mr. Lonsdale: Again, we are feeding the kind of thing the previous gentleman was talking about—we are training civil engineering technicians for the major projects in Alberta. That is the kind of thing. And the Chairman was saying you have to justify the job demand for that course. How are they justifying that locally—the people who made that decision?

Mr. Campbell: I do not know how it is justified.

The Chairman: I would like to pursue this point too, because they base the discontinuation of a course not on the short-term slowdowns but on the assurance or the information that in the long run there will be no market for that particular course. I will have to check this out, but I do not know whether the long-term information indicates there will be a demand for that kind of course, and that is the reason they are continuing it. With other courses—and I pursued that this afternoon—in teaching, because of the demographic situation, the way birth rates are going, unless there is some fantastic turn-around in attitudes of mothers and fathers in the country, we are not going back to families of six or seven or eight or ten; therefore, they can say with assurance there will not be the demand for teachers in the next few years that there was in the fifties and the sixties.

But last night we had the officials from the Nova Scotia Technical College before us, and they told us that out of Nova Scotia Tech, for the last five years, everybody who graduated not only had a job but had a choice of jobs. Your course was in Cape Breton College and was not a university course, but still, they said, in answering questions, the demand was not only there for fully trained engineers but there was a spin-off for supporting help. They were talking about Nova Scotia as a whole—mainland Nova Scotia and Cape Breton.

We listen to this evidence. We have to go back home and do some analysis of it. But if what that man was saying last night—and he is a senior official at Nova Scotia Tech—is correct, there is a strong, continuing demand, and it is increasing. He says, as a matter of fact, the applications for enrolment in Nova Scotia Tech have been increasing. And despite the increase in applications and the growth in Nova Scotia

[Translation]

Mr. Campbell: Il est impossible de se montrer catégorique là-dessus. Ce que je veux dire, c'est que la prospection pétrolière va s'installer en Nouvelle-Écosse; il y a du pétrole au large, et on va avoir besoin de gens qui ont une formation technique. Si on organisait des cours dans ce domaine au Cap-Breton, cela permettrait peut-être de trouver un emploi à des tas de gens.

Mr. Lonsdale: C'est bien ce qui m'inquiète. Si ce cours existe toujours, nous payons pour qu'il soit enseigné, et pourtant, les chances d'emplois, une fois que vous avez votre diplôme en poche, ne semblent pas très encourageantes. Alors pourquoi gaspiller de l'argent sur un tel cours?

Mr. Campbell: Je n'en sais rien. On peut toujours quitter Cap-Breton et probablement trouver un emploi ailleurs. Mais je veux rester ici et il y en a beaucoup comme moi.

Mr. Lonsdale: Encore une fois, nous entretenons le genre de situations dont parlait notre précédent interlocuteur... Nous formons des techniciens en génie civil pour les grands projets de l'Alberta. C'est ça, le genre de choses que nous faisons. Et notre président disait tout à l'heure qu'il faut justifier l'existence d'emplois pour un tel cours. Comment le justifient-ils sur le plan local, ces gens qui ont pris la décision?

Mr. Campbell: Je ne sais pas comment ce cours a été justifié.

Le président: J'aimerais moi aussi poursuivre la question, parce que la suppression d'un cours est fondée, non sur des ralentissements à court terme, mais sur l'assurance, ou l'information à long terme, qu'il n'y aura pas de marché pour ce cours particulier. Il va falloir que je vérifie tout ceci, et je ne sais pas si les informations à long terme révèlent qu'il existera une demande pour ce genre de cours, et si c'est là la raison de son maintien. Dans d'autres domaines et c'est ce dont je parlais cet après-midi, dans l'enseignement, par exemple, à cause de la situation démographique, des taux de natalité, à moins qu'il y ait un renversement incroyable de l'attitude des mères et des pères de ce pays, nous ne reviendrons jamais aux familles de six, sept, huit ou même 10 enfants; on peut donc affirmer sans risque de se tromper que dans les années à venir, les besoins en professeurs seront inférieurs à ceux qu'ils étaient dans les années 50 et 60.

Hier soir, des représentants du Nova Scotia Technical College ont témoigné devant nous, et nous ont dit que sur ces cinq dernières années, tous les diplômés du collège ont non seulement trouvé un emploi, mais ont même eu l'embarras du choix. Le cours que vous avez choisi au Cape Breton College n'était pas universitaire, mais malgré tout, à nos questions, ils ont répondu que non seulement il existait une demande pour les ingénieurs ayant reçu une formation complète mais que cela entraînait également une pour les techniciens de support. Ils parlaient de la Nouvelle-Écosse dans son ensemble, c'est-à-dire de la Nouvelle-Écosse proprement dite et du Cap-Breton.

Nous avons écouté ces témoignages. Nous allons maintenant rentrer chez nous et en faire l'analyse. Mais si ce que nous disait cet homme hier soir, et c'est après tout un des directeurs du Nova Scotia Tech, est correct, il y a une forte demande qui se maintient, et même qui augmente. Il nous a en fait déclaré que les demandes d'inscription au Nova Scotia Tech sont en hausse. Et pourtant, malgré l'augmentation des candidatures,

[*Texte*]

Tech, they were all still getting jobs. He said this year's graduating class not only all got jobs, they all had choices.

• 2135

Mr. Campbell: That is for the engineers, not the technologists.

The Chairman: He said, Mr. Campbell, that when that demand existed for engineers there was a spin-off for the type of people who support engineers. Somebody on the task force asked them that, whether this spun off jobs for draftsmen, for surveyors, for all the different types of engineering jobs, and he said yes. There could be a regional thing here, though. That may be correct. What is good for Nova Scotia may not be good for Cape Breton. Bruce would say what is good for Ontario is not always good for northern Ontario. And what is good for Quebec is not always good for the Gaspé.

Anyway, your remarks have lent a lot of thought-provoking—it is something to think about, and since we have had a lot of adults here today—not that you are not an adult—people who are on the teaching end; and you being on the receiving end of these programs, it is good to have your evidence.

Do you have something, Mr. Swartz?

Mr. Swartz: Have you and friends of yours who are facing the same unfortunate situation finding jobs in Cape Breton area extended your job search across Nova Scotia?

Mr. Campbell: I was in Nova Scotia a couple of times in the last three years. I could not stay up for a long period of time. I just went up for a weekend and a kind of look-around. There were really no job opportunities without five or ten years of experience. Just today I was at Manpower and there was nothing at all in my field on the books there, in Cape Breton or in Nova Scotia.

The Chairman: Well, thank you very much again.

Mr. Campbell: Okay, thank you.

The Chairman: By the way, every place we have gone so far we have always got a student or a person who has gone through the system and it was good to have that balance.

Is there anybody else in the room who would like to address the task force and who has not had a chance to do so?

Yes, sir; come forward, please. Could we have your name?

Mr. Henry Holgate: My name is Henry Holgate. I did not expect to find myself sitting here this evening, but it is not 10.00 p.m. and I wanted to make sure the panel earns its money.

[*Traduction*]

et malgré la croissance du Nova Scotia Tech, tous les diplômés continuent à trouver un emploi. Il a dit que les diplômés de cette année ont tous obtenu un emploi, et avaient même le choix.

M. Campbell: Il s'agit des ingénieurs et non des techniciens.

Le président: Il a déclaré, Monsieur Campbell, que quand on a besoin d'ingénieurs, il y avait des retombées positives pour ceux qui occupent des postes de soutien auprès des ingénieurs. Un membre du Groupe de travail leur a demandé si cela se traduisait par des emplois pour les dessinateurs, les arpenteurs, et pour toutes les activités touchant au génie, et on lui a répondu que oui. Il se peut bien sûr qu'il y ait là un problème régional. Ce qui est valable pour la Nouvelle-Écosse ne l'est pas nécessairement pour le Cap-Breton. Bruce dirait même que ce qui est bon pour l'Ontario ne l'est pas toujours pour le nord de l'Ontario. Et ce qui est bon pour le Québec ne l'est pas toujours pour la Gaspésie.

En tout cas, vos remarques nous ont donné beaucoup à réfléchir... Et puisqu'il y a beaucoup d'adultes présents aujourd'hui... non pas que vous n'en soyez pas un vous-même... qui appartiennent à l'enseignement, et que vous êtes le bénéficiaire de ces programmes, il est bon que nous ayons votre témoignage.

Avez-vous quelque chose à dire, M. Swartz?

M. Swartz: Vous et vos amis qui vous trouvez dans la situation peu enviable d'avoir à trouver un emploi dans la région du Cap-Breton, avez-vous cherché dans toute la Nouvelle-Écosse?

M. Campbell: Au cours de ces trois dernières années, je suis allé deux ou trois fois en Nouvelle-Écosse. Je ne pouvais pas y rester très longtemps. Je me suis contenté d'aller y passer une fin de semaine et de chercher un peu autour de moi. Tous les emplois disponibles exigeaient de cinq à dix ans d'expérience. Pas plus tard qu'aujourd'hui, je suis allé à la Main-d'œuvre et il n'y avait absolument rien dans mon domaine, que ce soit au Cap-Breton ou en Nouvelle-Écosse.

Le président: Bien, merci encore.

M. Campbell: Je vous remercie.

Le président: A propos, partout où nous sommes allés jusqu'à présent nous avons toujours rencontré un étudiant ou une personne qui est passé par toutes les étapes du système, et cela a été utile d'avoir ce genre d'équilibre dans les témoignages.

Y a-t-il quelqu'un d'autre dans la salle qui désirerait prendre la parole et qui n'a pas eu l'occasion de le faire?

Oui monsieur; veuillez avancer. Voulez-vous nous donner votre nom?

Mr. Henry Holgate: Je m'appelle Henry Holgate. Je n'avais pas du tout l'intention de me trouver ici ce soir, mais il n'est pas encore dix heures du soir et je voulais m'assurer que le Groupe de travail mérite son salaire.

[Text]

The Chairman: Even if we stay here until 11.00 p.m., we will not. Next March you can find out whether we did.

Mr. Holgate: I do not know I have very much relevant to say, but I thought the panel might be interested in the point of view of a person who is now more or less out of the fight—not very much concerned with the problem to which you are addressing yourselves.

First of all, I have to say I am one of a vast army of citizens who has to depend for his opinions, his judgments, on what he hears and what he reads. I have to say further, then, that for a long time I have not heard very much on which I could rely. For example, trying to look at this kaffeeklatsch from your point of view, I wonder, if I were in your shoes, if I would not wonder why I had come here; what problem am I addressing? Surely for as expensive an entourage as you must be to come down here, there must be a pressing problem. Knowing you had come here to address that problem, you would think this hall would be full of people wanting to press their views on you or looking to you for help. This is not the first such meeting I have attended where the panel almost outnumbered the audience. Who has the problem? Who started you off on all this? Is it possible it is going to be worth while?

I understand your concern is with employment opportunities. I came to the afternoon session. I was here at the first minute. I sat through it to the bitter end. I have been here tonight and I have heard a great preponderance, at this table, of “ed biz”. I have not heard very much from anyone else. I must say that is exactly what I expected to hear, because ed biz knows what to do to get results from a panel such as this.

• 2140

The Chairman: I think you mean “education business”; I am not sure.

Mr. Holgate: Yes, quite. I mean education business; because that, today, is just about what education is.

But reading between every line of what ed biz said today, I could hear something like this. O Lord, we are in deep trouble because of declining enrolments. Please, if you love us, send us a fat government-funded education contract; half a dozen if you can manage it. Now, if that sounds a little cynical, I do not really feel inclined to apologize, because I have not seen very much in this college town to convince me otherwise.

Apart from the educators, I heard a representative from labour; again, urging on you gentlemen, as representatives of government, your responsibilities to assist in the provision of employment and the training for employment. I did not hear anybody, I did not hear any statement, from labour which would indicate they had any responsibility in the problem, that they had a responsibility to deliver anything, to co-operate

[Translation]

Le président: Même si nous restons ici jusqu'à onze heures du soir, nous ne l'aurons pas encore fait. C'est en mars que vous pourrez nous dire si nous le méritons.

M. Holgate: Je ne sais pas si j'ai grand-chose à dire de pertinent mais il me semble que le Groupe de travail s'intéresse peut-être au point de vue d'une personne qui est maintenant plus ou moins en dehors du débat, ou plutôt du problème auquel vous vous attaquez vous-même.

En premier lieu, il faut vous dire que j'appartiens à une vaste armée de Canadiens qui sont obligés de fonder leurs opinions et leurs jugements sur ce qu'ils lisent et entendent. J'ajouterais qu'il y a bien longtemps que je n'ai rien entendu de vraiment fiable. Prenez par exemple cette petite réunion autour d'une tasse de café; si j'étais dans vos souliers, je me demanderais vraiment ce que je suis venu y faire; quel est le problème auquel je m'attaque? Sûrement, le problème doit être pressant pour que des gens qui coûtent aussi cher que vous soient venus jusqu'ici. Sachant précisément que vous l'avez fait, on pourrait penser que cette salle serait pleine de personnes désireuses de vous faire connaître leurs vues ou de vous demander de l'aide. Ce n'est pas la première fois que j'assiste à une réunion de ce genre où les membres de la Commission sont presque plus nombreux que ceux du public. Qui souffre de ce problème? Qui vous a lancé dans cette affaire? Se peut-il que tout cela serve à quelque chose?

Je comprends le souci que vous causent les possibilités d'emploi. J'assistais à la réunion, cet après-midi. J'y étais dès le début, et j'ai tenu jusqu'à la fin. Je suis encore ici ce soir et j'ai surtout entendu parler d'affaires d'éducation. Je n'ai pas entendu grand-chose d'autre. Je dois dire que c'est exactement ce que j'attendais, car ceux qui représentent les affaires d'éducation savent exactement ce qu'il faut dire devant une Commission comme la vôtre.

Le président: Je n'en suis pas certain, mais je suppose que par «affaire d'éduc», vous voulez dire les affaires relatives à l'enseignement.

M. Holgate: C'est cela. Je parle du business de l'éducation, parce qu'aujourd'hui, ce n'est pas autre chose.

Mais en lisant entre les lignes de ce que les gens des «affaires d'éduc» ont dit aujourd'hui, voilà à peu près ce que j'ai découvert. Oh mon Dieu, nous sommes dans des sales draps à cause du déclin des effectifs. Nous vous en supplions, si vous nous aimez, envoyez-nous un bon gros contrat d'éducation subventionné par le gouvernement; une demi-douzaine si vous le pouvez. Cela vous paraîtra peut-être un peu cynique, mais je n'ai pas vraiment envie de m'en excuser, car je n'ai pas vu grand chose dans notre petite ville universitaire qui me pousse à changer d'avis.

En dehors des éducateurs, j'ai entendu un représentant syndical; encore une fois, il vous engageait, Messieurs, en tant que représentants du gouvernement, à contribuer à la création d'emplois et à la formation professionnelle. Je n'ai entendu personne, il n'y a pas eu un mot du représentant syndical pour nous laisser entendre qu'ils avaient la moindre part de responsabilité dans le problème, qu'ils étaient responsables d'avoir un

[Texte]

with management. As for management, how much management did I hear? I heard one representative. He agreed to train his own people, but again, he wanted someone else to foot the bill.

I have heard for many months, if not years, the problem Mr. Allmand disclosed to us when he first started this afternoon. There are many jobs for which there are no trained people; there are many people who are not trained for whom there are no jobs: the implication being—or the inference I draw, in any case—we have to get cracking and train those people, but in institutions.

I wonder at the unremitting emphasis on institutional training I hear. Whatever happened to people who can do things, craftsmen on jobs, training other people? Why must people be trained in institutions? It is as though two plumbers are speaking. One says to the other, "You do your plumbing under sinks; I will do my plumbing in the classroom". If it is true that one of the great satisfactions of life is to be able to convey to someone else knowledge and skill you have, a very large number of workers in this country are deprived of that satisfaction because they never get a chance to train anyone else. It is all done in schools. Maybe that is the only way to do it; I do not know. But I wonder that that process never seems to be questioned.

That is about all I had to say.

The Chairman: I think I should probably respond to some of your concerns. You asked how did all this thing get started, and you are surprised there are so few people here.

By the way, you are quite correct in saying you have heard for years about these mismatches between those who are looking for skilled workers and those who are looking for work, but it is only in the last year or so that those who study these things very seriously have come to the conclusion it is now in a critical situation. The reason it is in a critical situation is that around 1960 the pill revolution took place, the revolution of the invention of the famous pill and the I.U.D.'s and the whole business, which has led to a very dramatic decline in birth rate and also participation of women in the work force, and a whole lot of other things. But it is just those roosters coming home to nest in the 1980's, because we had the baby boom of the 1940's and the 1950's working its way through in the 1970's and we had a large number of new entries into the work force. All of a sudden there is an awareness by those who study these things that we are now in for a critical period where unemployment will not be the problem, but really—and this is on a macro-analysis; on a national analysis—shortages are going to be the problem, and they are going to be accentuated by the fact that our traditional areas of immigration also have declining birth rates but also have better economies, and why should those people come from Europe to Canada when they have

[Traduction]

apport quelconque, de coopérer avec les cadres. A propos des cadres, ils ont été combien à parler? J'en ai entendu un seul. Certes, il était prêt à former ses propres employés, mais il voulait que quelqu'un d'autre paie l'addition.

Il y a des mois, pour ne pas dire des années, que j'entends parler du problème décrit par M. Allmand, lorsqu'il a ouvert la séance de cet après-midi. Il y a beaucoup d'emplois, mais on manque de personnes qualifiées pour les remplir; il y a beaucoup de gens sans formation et sans emploi: ce qui implicitement veut dire... c'est du moins ainsi que j'interprète les choses... il faut que nous nous y mettions et que nous donnions une formation à tous ces gens-là, mais dans des établissements spécialisés.

J'ai du mal à comprendre cette constante insistance sur la formation dans des établissements spécialisés. Qu'est-il donc arrivé à tous ces gens qui sont capables de faire quelque chose avec leurs mains, tous ces artisans qui ont formé leurs successeurs sur le tas? Pourquoi donc faut-il que les gens soient formés dans des établissements spécialisés? C'est comme si deux plombiers étaient en train de parler et que l'un disait à l'autre, «Toi, ton travail, tu vas le faire sous l'évier; moi, je ferai le mien en classe.» S'il est vrai qu'une des grandes satisfactions de la vie est d'être capable de transmettre à quelqu'un d'autre les connaissances et compétences que vous avez, il existe un très grand nombre de travailleurs dans notre pays qui sont privés de cette satisfaction, parce qu'ils n'ont jamais eu la possibilité de former quelqu'un d'autre. Tout se fait dans des écoles. Peut-être n'y a-t-il pas moyen de faire autrement; je n'en sais rien. Mais je me demande pourquoi cela n'est jamais mis en question.

C'est à peu près tout ce que j'avais à dire.

Le président: Je crois que je devrais probablement répondre à certaines de vos préoccupations. Vous avez demandé comment tout cela a bien pu commencer, et vous vous étonnez qu'il y ait si peu de personnes présentes.

Soit dit en passant, vous avez tout à fait raison de dire qu'il y a des années que vous entendez parler de ce déséquilibre entre ceux qui cherchent des travailleurs qualifiés et ceux qui cherchent du travail, mais il y a à peu près un an que ceux qui étudient ces questions de très près sont parvenus à la conclusion que nous avons atteint un point critique. Et cette situation, nous la devons à la révolution de la pilule qui eut lieu vers 1960, l'invention de la fameuse pilule, des contraceptifs intra-utérins, et tout le reste, ce qui se traduit par une baisse spectaculaire du taux de natalités et a également eu pour résultat la plus grande participation des femmes à la force active, et des tas d'autres choses. Et ce sont les jeunes coqs qui vont faire leurs nids dans les années 1980, parce que nous avons l'explosion démographique des années 1940 et 1950, et qu'après avoir traversé les années 1970 ils sont maintenant nombreux à entrer dans la population active. Tout d'un coup, ceux qui étudient ces questions-là prennent conscience du fait que nous entrons maintenant dans une période critique, où ce n'est pas le chômage qui sera un problème, mais en réalité, et il s'agit ici d'une macro-analyse, d'une analyse à l'échelon national, mais ce sera le manque de recrues, et cela s'aggraverait du fait que les groupes traditionnels d'immigrants voient

[Text]

things quite good over there. So all of a sudden they said we have to find some answers to this, and Mr. Axworthy has ordered an internal study of his department on a similar subject, and Parliament, through the initiative of the government, has set up this task force to study it publicly.

• 2145

But the reason why I think it is not a hot issue with the public is it is a problem which is still down the road. The worst effects of it have not hit home yet—the skill shortages. That is in five years' time, and consequently it is not really affecting people closely. It is not hitting their emotional gut levels yet. The people who are in education, the people who are studying, planning, are aware of it, and they are saying it is going to be critical, and therefore we are having the hearings now, not in five years' time. But you will not get mass meetings. I have been on committees which dealt with immediate problems which hit the gut level of people and you would get hundreds, 500, out to meetings, whether it was rail-line abandonment, as one of the previous witnesses talked about, Transport 2 000, or food prices, or water. But this issue is still down the road and we are studying it today, which probably is a wise thing to do, instead of waiting until the last minute.

I just wanted to answer you. That is how it got going. That is the background of it, Mr. Holgate, in answer to your question.

Mr. Holgate: May I just respond to the suggestion that there may not be enough people to fill jobs a few years from now.

The Chairman: Trained people, yes.

Mr. Holgate: People of any kind, if we are talking about a birth-rate reduction. I have also heard, as I am sure you have, that all the necessary work in the world could be done by about 25 per cent of the world's population. The rest of them could sit idle if things were properly organized. I do not know how true that is, but it certainly does not fit with the statement that we are going to be short of people a few years from now because of a declining birth rate.

I think something more likely and something that ought to be considered is that perhaps half the people who are now working are very unhappy in their work. Perhaps the percentage is greater than that. They would be delighted not to be doing that work, and if nothing better offers, to be retired or semi-retired on a minimum wage. However, I am sure that is not within the purview of this committee.

The Chairman: All I can say is it is our task to try, with the public, to come up with some recommendations which will lead to an improvement in our manpower training and our man-

[Translation]

aussi baisser leur taux de natalité et jouissent également d'une meilleure situation économique; et pourquoi Diable venir d'Europe lorsqu'on y vit fort bien. Tout d'un coup, les voilà donc qui nous disent qu'il faut trouver une solution, et M. Axworthy a décidé de lancer une étude interne de son ministère sur le même sujet; quant au Parlement, à l'initiative du gouvernement, il y a créé ce groupe de travail pour étudier publiquement la question.

Mais la raison pour laquelle je pense qu'il ne s'agit pas là d'une des préoccupations du public, c'est que le problème nous attend encore au tournant. Nous n'en avons pas encore subi tout l'impact... celui de la pénurie des compétences. Ce sera pour dans cinq ans, et cela ne touche pas encore les gens de près. Cela ne les touche pas encore au niveau viscéral. Ceux qui appartiennent au milieu de l'enseignement, ceux qui étudient, et planifient, sont au courant de la situation, et ils sont tous d'accord pour dire que la situation va être critique; c'est la raison pour laquelle nous avons ces audiences aujourd'hui et non dans cinq ans. Mais ne comptez pas sur des rassemblements de masse. J'ai déjà été membre de comités qui s'occupaient de problèmes immédiats, ceux qui vous frappent en plein dans les tripes, et on voyait jusqu'à 500 personnes aux réunions, qu'il s'agisse de l'abandon de lignes ferroviaires, ce dont a parlé un des témoins précédents, de Transport 2,000, ou du prix de l'alimentation, ou en fait de n'importe quoi. Mais nous nous penchons aujourd'hui sur un problème de demain, ce qui est probablement la chose à faire, au lieu d'attendre à la dernière minute.

Je tenais simplement à vous répondre. Voilà comment se déroulent les choses. Voilà la situation, M. Holgate, pour répondre à votre question.

M. Holgate: Puis-je répondre à la suggestion que, dans quelques années, il n'y aura peut-être pas suffisamment de gens pour pourvoir les emplois existants.

Le président: De gens ayant une formation, oui.

M. Holgate: De n'importe qui, si nous parlons d'une baisse de la natalité. J'ai aussi entendu dire, comme vous, j'en suis certain, que tout le travail indispensable pour le monde entier pourrait être fait par environ 25 p. 100 de la population mondiale. Les autres pourraient se tourner les pouces si les choses étaient correctement organisées. Je ne sais pas dans quelle mesure cela est vrai, mais cela ne concorde certainement pas avec la prédiction que nous manquerons de monde dans quelques années à cause de la baisse du taux de natalité.

Je crois qu'il est beaucoup plus raisonnable de penser, et de tenir compte du fait qu'il se peut bien que la moitié des gens sont très malheureux dans le travail qu'ils font. Le pourcentage est peut-être même encore plus élevé. Ils seraient ravis de ne pas faire ce travail, et si rien de mieux ne se présentait, de prendre leur retraite, ou du moins une demi retraite, avec un salaire minimum. Mais je suis certain que ceci dépasse les préoccupations de ce comité.

Le président: Tout ce que je peux vous dire, c'est que notre devoir est d'essayer, avec le public, d'établir des recommandations qui auront pour résultat d'améliorer la formation et le

[Texte]

power retraining and even our manpower mobility, although that should be a last resort—programs such that at least our available work force or potential work force will be put to its best possible use. Some of the things you say—we have not come to any conclusions. We are still listening, and when I tell you things it is what has been said to us. We have not come down on one side or the other yet. We want to hear all sides of the story.

Thank you very much, Mr. Holgate, for your views.

Mr. Holgate: Thank you for listening.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, we of course are not responsible for the absence or failure of people representing different groups from being here today. I can tell Mr. Holgate a big part of the reason why we had so few representations from the labour movement in Nova Scotia is that our visit here coincides with their provincial convention. They are, yesterday and today, in Halifax.

Let me say this. Despite the impression you got here today, most of the representations we have had, from the Canadian Manufacturers Association, from the Canadian Labour Congress, from the Canadian Federation of Independent Business, have been very critical of the educational institutions and the federal Department of Employment and the programs they provide. There is a great feeling that much more of the training has to be done on the job, and they have criticized very vehemently most of the existing programs. So your impression that it is just the same educational bureaucracy here to promote their own interests and that is all we are going to accomplish is not what we are hearing.

• 2150

Let me say just one more thing. The reason we are travelling across the country is our feeling that too much of the policies and too many of the decisions have been made by a small group of experts—experts in Ottawa, experts in each of the provincial capitals—and that we need to do if we are going to solve some of these problems is to get down to the grass roots and to find out what people in different localities and different regions and different provinces feel their problems are, what their needs are. Hopefully after we have done that we can make some recommendations which the Government of Canada, and hopefully the provinces too, will pay some attention to.

Mr. Holgate: Well, Mr. Orlikow, may I ask one more question? Do you hope from this meeting to have determined accurately the needs and problems of Cape Breton in the employment field?

Mr. Orlikow: I think we got some very useful information. For example, I have felt for some considerable time that the federal department's policy of recent years of cutting back on the basic skills and basic education programs, which they have

[Traduction]

recyclage de notre main-d'œuvre, et même sa mobilité, encore qu'il s'agirait là d'une solution de dernier ressort, et les programmes qui permettent de tirer le meilleur parti, ne serait-ce que de nos travailleurs existants ou en puissance. Nous ne sommes pas encore parvenus à une conclusion sur certains des points que vous avez soulevés. Nous continuons à écouter les uns et les autres, et lorsque je vous dis quelque chose, il ne s'agit que de ce que l'on vous a dit. Nous n'avons pas encore pris position. Nous voulons entendre tous les sons de cloche.

Je vous remercie beaucoup, M. Holgate, de nous avoir fait part de vos vues.

M. Holgate: Je vous remercie de m'avoir écouté.

M. Orlikow: Monsieur le président, nous ne sommes bien entendu pas responsables de l'absence aujourd'hui, ou de la non-participation, des personnes qui représentent divers groupes. Ce que je peux dire à M. Holgate, c'est que la raison pour laquelle nous avons eu si peu de représentants des syndicats de Nouvelle-Écosse, tient en grande partie au fait que notre visite coïncide avec leur convention provinciale. Hier et aujourd'hui, ils se trouvaient à Halifax.

Permettez-moi de vous dire qu'en dépit de l'impression que vous avez eue aujourd'hui, la plupart des représentants de l'Association des manufacturiers canadiens, du Congrès des travailleurs canadiens, de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, ce sont montrés très critiques à l'égard des établissements d'enseignement et du ministère fédéral de l'Emploi, ainsi que des programmes qu'il offre. Ils sont résolument en faveur d'une formation en cours d'emploi, et ont critiqué avec véhémence la plupart des programmes existants. Donc, l'impression que vous avez que c'est toujours la même bureaucratie des milieux de l'enseignement qui est là pour promouvoir ses intérêts et que c'est tout ce que nous allons faire, ne correspond pas à ce que nous entendons autour de nous.

Permettez-moi d'ajouter une seule chose. La raison pour laquelle nous voyageons ainsi à travers tout le Canada, est que nous avons le sentiment que trop de politiques et trop de décisions ont été le fait d'un petit groupe d'experts, d'Ottawa et de chacune des capitales provinciales, et que pour résoudre certains de ces problèmes, il faut que nous allions directement aux sources pour apprendre ce que les gens des diverses localités, des diverses régions et des diverses provinces, considèrent comme leurs problèmes et comme leurs besoins. Une fois que nous l'aurons fait, j'espère que nous serons en mesure de présenter des recommandations auxquelles le gouvernement du Canada, et, je le souhaite, les provinces, accorderont un peu d'attention.

M. Holgate: M. Orlikow, puis-je poser encore une question? Espérez-vous que cette réunion vous aura permis de déterminer avec exactitude les besoins et les problèmes du Cap-Breton dans le domaine de l'emploi?

M. Orlikow: Je crois que nous avons recueilli des renseignements très utiles. Par exemple, il y a bien longtemps que je pense que la politique du ministère fédéral de ces dernières années consistant à rogner sur les programmes de formation et

[Text]

done, was a mistake. I have figures for the whole of Canada. Today for the first time I got an estimate of what the shortages are and what the potential is for improving the situation here in Cape Breton. I would say to you that alone, for me personally, made today's hearings worth while.

The Chairman: Bruce?

Mr. Lonsdale: I think both the Chairman and Mr. Orlikow have pretty well summarized the main intent of this committee. But the whole problem to me is—when we first started looking at it, it was just a question of skill shortages and perhaps, within the department, they are doing some forecasting where there is going to be shortages. But then after you look at the head of the iceberg you start to look underneath and you find out exactly why these shortages are occurring: what are the problems and how can we solve them. We have educational problems. We have questions of people who are not illiterate at this point but who have to be trained. We are cutting back programs there. We have manpower programs which are taking up seats and which are sort of generating their own kind of bureaucracy within themselves.

We just heard a gentleman who talked about civil engineering technology and yet nobody at this point is saying, well, that program is not really workable, there are not enough jobs for it. Why is it still sitting there being recommended? Without being disrespectful to the people involved, I suspect there are two or three guys who are employed training that course, and they are obviously going to continue to try to recommend that that position be filled and that people go into it and that it is needed, because they are going to lose their jobs, otherwise, and then they are going to be unemployed.

When you put all those things together, you see where the Government of Canada—not just the provinces—is spending some \$800 million a year in manpower training and retraining. I think our purpose is to try, first, to get as much value out of that money as we can; secondly, to contribute to the over-all educational and retraining process and to find out where we can effectively use that money. I think we are getting a lot of indications, as Mr. McManus has indicated, that a lot of local input needs to be made into exactly what kinds of courses should be offered, what kind of skills are going to be required in the local area. If we start to try to make forecasts for all of Canada, then we are going to go wrong, because we simply cannot do that. We have to do a forecast based on the local economy, based on the local labour market, based on the local potential of that area for growth. We cannot do that nationwide; it has to be done in each little region of the country. That is why these local manpower advisory committees or manpower needs commissions, or whatever you want to call them, are very, very important from my point of view. They are going to bring you right down to the point where the decisions on what is going to be required in the next ten or

[Translation]

d'éducation de base, était une erreur. J'ai là des chiffres pour l'ensemble du Canada. J'ai pu, pour la première fois aujourd'hui, me faire une idée des insuffisances qui existent et du potentiel d'amélioration de la situation au Cap-Breton. Je vous dirai qu'en ce qui me concerne, cela a suffi pour justifier l'audience d'aujourd'hui.

Le Président: Bruce?

M. Lonsdale: Je crois que le Président et M. Orlikow ont bien su résumer l'objectif essentiel de ce comité. mais à mon avis, tout le problème tient au fait que lorsque nous avons commencé à examiner la situation, il s'agissait uniquement d'une question de manque de travailleurs qualifiés et peut-être, au sein du ministère, ils sont en train de faire des prévisions sur les domaines où ces insuffisances se manifesteront. Mais une fois que vous avez examiné le sommet de l'iceberg, vous commencez à regarder sous la surface, et c'est alors que vous découvrez exactement les raisons pour lesquelles une telle crise existe: quels sont les problèmes et comment les résoudre. Nous avons des problèmes sur le plan de l'instruction. Nous avons des gens qui ne sont pas proprement illétrés mais qui ont besoin d'être formés. Et c'est là un domaine où nous faisons des coupures. Nous avons des programmes de main-d'œuvre qui prennent des places, et qui, en quelque sorte, engendrent leur propre bureaucratie.

Nous venons d'entendre une personne qui nous a parlé du génie civil et pourtant, il n'y a pour le moment personne qui déclare, eh bien, ce n'est pas vraiment un programme rentable, il n'y a pas suffisamment d'emplois. Pourquoi alors continuer à le recommander? Avec tout le respect que je dois aux personnes qui y participent, j'ai l'impression qu'il y a deux ou trois individus qui sont occupés à donner ces cours de formation, et qui vont manifestement continuer à recommander que les postes soient comblés, que des gens suivent le cours et qu'on en a besoin, parce qu'autrement, ils perdraient leur emploi, et se retrouveraient au chômage.

Lorsque vous regroupez tous ces éléments, vous pouvez voir comment le gouvernement du Canada, et pas seulement les provinces, dépensent quelque \$800 millions par an dans le domaine de la formation et du recyclage de la main-d'œuvre. Je crois que notre objectif est de commencer par essayer de rentabiliser autant que possible cet argent; en second lieu, de contribuer au processus général d'éducation et de recyclage et de déterminer les domaines où nous pouvons efficacement utiliser cet argent. Je crois que beaucoup nous porte à penser, comme nous l'a montré M. McManus, qu'il importe que les éléments locaux participent à la détermination exacte du genre de cours qui devraient être offerts, et du genre de compétences dont on aura besoin sur le plan local. Si nous commençons à essayer d'établir des prévisions pour l'ensemble du Canada, nous allons nous embarquer dans une mauvaise direction, parce que c'est tout simplement impossible. Nous devons asseoir nos prévisions sur l'économie locale, et sur le marché de la main-d'œuvre locale, en fonction du potentiel d'expansion de la région. Il n'est pas question de faire cela à l'échelon national; il faut le faire dans chaque petite région de notre pays. C'est pourquoi tous ces comités consultatifs locaux en

[Texte]

twenty years are going to be made by the people who live in those areas.

[Traduction]

matière de main-d'œuvre ou de commissions des besoins en matière de main-d'œuvre, appelez-les comme vous voudrez, sont à mon avis, très, très importants. Ce sont eux qui vont vous amener au point précis où les décisions sur les besoins des dix ou vingt prochaines années vont être prises par les personnes qui vivent dans ces régions.

• 2155

But that presents another problem. Who then funds it, and will the provinces give up their jurisdiction over anything which relates to education at all? Basically it is all education, whether it be training or retraining or upgrading—it is all education, and that is still in the realm of the provinces. There is going to have to be a hell of a lot of co-operation and a hell of a lot of work done before any concrete steps can be taken between both levels of government, until one or the other realizes that perhaps they have not been keeping its own shop clean enough, or they have not been running their own show correctly—and that is both the federal and the provincial governments.

I think Mr. McManus in a little bit of a direct or an indirect way—I was not sure if he was trying to be indirect or direct, but he touched on it: there are problems. There are problems with some provinces which guard their jurisdiction in education very closely, and then there are provinces which would prefer to be maybe a little more flexible in their programs if they could get more money. That is the kind of complex issue we are involved in. Basically it is an iceberg. It is something we think we are looking at and we are seeing the skill shortages on top, but there is a whole mass of material underneath we have to get within our grasp; and that is going to take some time.

I am reminded of your comment that this is going to be a 15-year project. Those were my first words at the very first meeting of the task force: this is a major undertaking, and I do not know if this task force with the time we have been given is going to be able to do justice to it. All I can say from our point of view is that we are going to do the best we can to try to get as much information as we can sorted out at least to make a minor adjustment that is going to be useful and then hope the department, if we are around long enough to effect the changes—Mr. Orlikow has been trying to do it for years and so has Mr. Allmand, and I am sure they are aware of many of the things you are talking about. But it takes a long time to solve these problems, because you have a group of people in Ottawa or you have a group of people in Halifax who are protecting their own backyards, and to try to force them to make decisions or change policies is a very difficult thing and I am under no illusions that we can do it. I am just saying as parliamentarians it is our function at least to try, to take the will of the people and the problems the people have presented to us and try to forge them into policies useful to the rest of the country. That is a big undertaking and I am not so sure we can do it, but I am saying it is part of our job at least to continue to try to do that.

Mais cela soulève un autre problème. Qui va donc financer tout cela; les provinces vont-elles renoncer à leur autorité sur tout ce qui a trait à l'éducation? Fondamentalement, c'est une pure question d'enseignement. Qu'il s'agisse de formation, de recyclage, ou de perfectionnement, c'est de l'enseignement, et cela continue à relever de l'autorité des provinces. Il va falloir une drôle de coopération et un drôle de travail avant que des mesures concrètes ne soient prises par l'un et l'autre niveaux de gouvernement, avant que l'un ou l'autre ne se rende compte qu'il n'a peut-être pas très bien mené son affaire, et je parle là aussi bien du gouvernement fédéral que des gouvernements provinciaux.

Je crois que M. McManus, d'une façon un peu indirecte; je ne suis d'ailleurs pas sûr s'il essayait d'être direct ou non, mais il a soulevé la question: il y a des problèmes. Il y a des problèmes dans le cas de certaines provinces qui défendent jalousement leur autorité en matière d'éducation, et puis il y a les provinces qui préféreraient se montrer peut-être un peu plus souples dans leurs programmes si seulement elles pouvaient obtenir plus d'argent. Voilà le genre de problèmes complexes auxquels nous avons affaire. Cela rappelle vraiment un iceberg. Nous croyons voir l'ensemble, et ce que nous voyons, c'est la pénurie de compétences au sommet, alors que sous la surface, il y a tout un tas de choses qu'il faut que nous apprenions à comprendre, et cela va prendre du temps.

Cela me rappelle votre remarque sur le fait que ceci va prendre 15 ans. Ce sont là les premiers mots que j'ai moi-même prononcés à la première réunion du Groupe de travail: Nous avons affaire à une entreprise majeure, et je ne sais pas si ce Groupe de travail, compte tenu du temps dont il dispose, sera capable de lui rendre justice. Tout ce que je puis dire pour ma part, c'est que nous allons faire de notre mieux pour rassembler et trier un maximum d'information, pour au moins apporter quelques changements mineurs, mais utiles, et espérer que le ministre, si nous demeurons suffisamment longtemps dans le circuit, effectuera les changements nécessaires. Il y a des années que M. Orlikow et M. Allmand essayent de le faire, et je suis certain qu'ils sont parfaitement au courant de bien des choses dont vous parlez. Mais il faut du temps pour résoudre ces problèmes, car vous avez affaire à un groupe de personnes à Ottawa ou à Halifax qui défendent leur propre domaine, et essayer de les contraindre à prendre des décisions ou à modifier leur politique est une tâche très ardue. Je ne me fais aucune illusion sur nos chances de succès. Je tiens simplement à dire qu'en tant que parlementaires il nous appartient d'essayer au moins de nous faire l'écho de la volonté des Canadiens et de prendre les problèmes qui nous sont exposés pour essayer d'en tirer des politiques qui soient utiles au reste de notre pays. C'est une entreprise ambitieuse et je ne suis pas

[Text]

It is a complex issue, because it is not just a question of what skills are going to be required; it is the whole question of training. Mr. Allmand talks about population decline, but the problem is we have people—I forget the figure: 40 per cent of the unemployed are between the ages of 18 and 25 years. If they are untrained and uneducated and the majority of them maybe are illiterate or they dropped out of high school or grade school, we have to do something with them. We cannot just let them float through the system from 18 to 25, 25 to 30, 30 to 35, every five or ten years, and they are still going to be a problem to us. We have to resolve it somehow.

So the issue we are looking at perhaps is directed towards skill shortages, but I am sure out of all the information and the evidence we get we are going to have to realize we have to do something for the people who are not trained. It is not just a question of training people to take advantage of job opportunities which come up, we are going to have to train people just to be able to do basic skills. There is an awful lot of problems. I think this woman this evening and her nephew this afternoon drew something home to us: that there are a lot of people who are illiterate and who cannot get even a basic, simple job like driving a truck to deliver groceries, because they cannot read. It is amazing, but that is the problem we have to deal with.

We hope somehow through the evidence—and the evidence being on the record is important to us as parliamentarians because it backs up the kinds of things we say—it is just not a bunch of politicians making speeches like we always do. We have actually documented cases and evidence which have come before committees and which back up the kinds of problems we are trying to relate to the bureaucrats. Our battle is not with the Liberals or the Conservatives or the NDP; our battle is with our own bureaucrats. I think we all acknowledge that fact. And the politicians have not won yet.

The Chairman: Now, Mr. Holgate, it is 10 o'clock.

Mr. Holgate: I just want to say I will be waiting with interest for a copy of your report. I have to tell you this too, that I am not too hopeful, because from everything I have heard, especially a moment ago from Mr. Lonsdale, I get the feeling that whatever solution will be found, it will amount to programs, buildings, classrooms, bureaucracy. I hope I am wrong.

• 2200

The Chairman: Well, wait and see. My final word is that whenever we have public meetings of this kind—I thought the interventions here in Sydney were very useful, but for no moment at all do I consider them to be the complete picture of

[Translation]

certain que nous en soyons capables, mais c'est notre tâche de continuer au moins d'essayer de le faire.

Le problème est complexe, car ce n'est pas seulement une question des compétences dont on aura besoin à l'avenir, c'est toute la question de la formation qui est posée. M. Allmand parle de la baisse de la population, mais le problème est que nous avons des gens, j'oublie le chiffre: 40 pour cent des chômeurs ont entre 18 et 25 ans. S'ils n'ont ni instruction ni formation et que la majorité d'entre eux sont illettrés ou qu'ils ont abandonné leurs études secondaires ou primaires, il faut bien en faire quelque chose. Nous ne pouvons pas nous permettre de les laisser dériver dans le système de 18 à 25 ans, de 25 à 30, de 30 à 35, tous les cinq ou dix ans, pour qu'ils continuent à être un problème pour nous. C'est là quelque chose qu'il faut résoudre d'une manière ou d'une autre.

Nous avons donc peut-être affaire à une pénurie de travailleurs qualifiés, mais je suis convaincu que tous les renseignements et tous les témoignages que nous avons recueillis vont nous conduire à la conclusion qu'il faut faire quelque chose pour les gens qui n'ont pas de formation. Il ne s'agit pas simplement de former les gens pour qu'ils puissent profiter des possibilités d'emploi qui se dégagent, il s'agit d'apprendre aux gens à pouvoir s'acquitter de tâches élémentaires. Tout cela soulève bien des problèmes. Je trouve que la femme que nous avons vue ce soir et son neveu cet après-midi nous ont fait prendre conscience de quelque chose d'important: il y a une foule d'illettrés qui ne peuvent même pas occuper un emploi très simple comme celui de conduire un camion de livraison, tout simplement parce qu'ils ne savent pas lire. C'est peut-être ahurissant, mais c'est là un problème auquel il nous faut faire face.

Nous espérons que les témoignages montreront—et leur enregistrement est important pour nous en tant que parlementaires car il permet d'appuyer ce que nous disons—que vous n'avez pas simplement affaire à une bande de politiciens qui prononcent des discours, comme nous le faisons toujours. Nous avons rassemblé une documentation sur des cas et des témoignages présentés devant des comités et qui prouvent l'existence du genre de problème dont nous essayons de faire prendre conscience aux bureaucrates. Nos adversaires ne sont ni les libéraux, ni les conservateurs, ni le NDP; ce sont nos propres bureaucrates. Je crois que c'est un fait reconnu. Et les politiciens n'ont pas encore remporté la bataille.

Le président: Eh bien, M. Holgate, il est dix heures.

M. Holgate: J'ajouterai simplement que j'attendrai avec impatience de recevoir un exemplaire de votre rapport. Je dois également vous dire mes espoirs sont réduits, car d'après tout ce que je viens d'entendre, en particulier ce que viens de dire M. Lonsdale, j'ai l'impression que quelle que soit la solution adoptée, elle prendra la forme de programmes, de bâtiments, de salles de classe, et de bureaucratie. J'espère me tromper.

Le président: Eh bien, nous verrons. Je dirai en conclusion que toutes les réunions publiques que nous avons tenues ce sont avérées utiles. Les interventions que nous avons eues à Sydney nous ont été très précieuses, mais loin de moi la pensée qu'elles

[Texte]

Sydney or industrial Cape Breton. I think every one has a valid input. I have been to places where we have had some pretty ridiculous witnesses, but I thought all the witnesses in Sydney made some very good points from where they stand in their experience. It has been very helpful. But we know there are other sides which are not being expressed. We have to test what they say and examine what they say.

You asked a question of Mr. Lonsdale, whether we thought that was the complete picture of Sydney. No, we do not; but I personally think what was said was very useful and helpful. We will be doing other studies and talking to other people.

Anyway, I want to thank you and the people of Sydney and industrial Cape Breton very much. Although we did not have masses of people here, our time was filled up. We had 12 people who appeared before us and gave us their views. Some of them gave them in writing, some of them gave them completely off the cuff, and I understand some will be sending us them in writing—and any of you can do that, either by means of a brief letter or by a very well worked out brief. We would like to hear further from you.

With those words, I will close the meeting. Next week we are meeting in Manitoba and Saskatchewan.

Miss Boyd: Mr. Allmand, the greatest chairman who ever was had only 12 apostles. Well, you had 12 this afternoon.

The Chairman: I do not know whether they are apostles.

[Traduction]

nous donnent une vision complète de Sydney ou du Cap-Breton industriel. J'estime que chacun a quelque chose d'utile à dire. Il y a des endroits où nous avons entendu des témoins assez ridicules, mais à mon avis, tous ceux de Sydney ont présenté des arguments très intéressants en fonction de leur expérience. Cela a été très utile, mais nous savons qu'il existe d'autres points de vue qui n'ont pas été exprimés. Il nous appartient de les examiner.

Vous avez demandé à M. Lonsdale si nous pensions que cette réunion donnait une idée complète de Sydney. Non, nous ne le croyons pas; j'estime personnellement que ce qui a été dit a été très fructueux. Nous ferons d'autres études et nous parlerons à d'autres personnes.

Quoi qu'il en soit, je tiens à vous remercier ainsi que les habitants de Sydney et du Cap-Breton industriel. Nous n'avons peut-être pas eu foule, mais notre temps a été bien rempli. Douze personnes ont comparu devant nous et nous ont présenté leurs vues. Certaines l'ont fait par écrit, d'autres l'ont fait spontanément, et je crois comprendre que d'autres encore nous feront parvenir leurs commentaires par écrit. Vous pouvez tous le faire, qu'il s'agisse d'une courte lettre ou d'un mémoire bien préparé. Nous aimerions avoir de vos nouvelles.

Sur ces mots, je mets fin à cette réunion. La semaine prochaine, nous nous réunirons au Manitoba et en Saskatchewan.

Mlle Boyd: Monsieur Allmand, le plus grand Président de tous les temps n'avait que douze apôtres. Et bien, vous avez eu les douze vôtres cet après-midi.

Le président: Je ne sais pas trop si ce sont des apôtres.

APPENDIX "EMPLB-2"

THE CONTINUAL EROSION
OF
ADULT BASIC EDUCATION IN
CAPE BRETON

CO-ORDINATORS:

B. LaRusic
L. Wall

March, 1980

With the limiting of training, hundreds are being denied upgrading technology. Now, only 150 may be accepted into this type of program at the Cape Breton Adult Vocational Training Centre, the remainder are being informed, "No Vacancies." With this continuing over an extended period of time, what conclusions can be drawn?

Trainees being informed over a two year period that there are no vacancies, have naturally stopped applying. The drop-off rate here is as acute as the drop-out rate in the Junior High Schools (1978-79—1200 in Cape Breton County alone).

The few selected project their allowance over the time required and recognize another economic hardship. "Look at the long term, not the short term," an official will say. Ask these officials to drop their salaries 50 per cent and see what their response might be. Also the trainee is well below the poverty line and asked to go lower.

Economics are of prime concern to everyone. If funds (salary, allowance) are reduced than the individual must look for something (anything) financially better. The single trainee's allowance has been reduced from \$45.00/wk. to \$20.00/wk. Even with no experience in economics, they recognize the need to establish a secure base which can take many forms:

(1) Finding *better* employment

Question—Where, Type, Qualifications, Advancement

(2) Finding *any* employment

Question—Where, Any Type, No Qualifications, No advancement

(3) Finding *no* employment

Question—Survival—How

(a) Social

(b) Grants

(c) Training

Upgrading is not just confined to the Academic subjects of Communications and Math. One of the concerns of the B.T.S.D. Program has been exposing the trainee to social, economic and academic attitudes. This important aspect of their "Education" requires patience and understanding. Once some of these principles are established, academic learning has

APPENDICE «EMPLB-2»

DÉTÉRIORATION CONTINUE
DE
L'ÉDUCATION PERMANENTE DE BASE
AU CAP-BRETON

COORDONNATEURS:

B. LaRusic
L. Wall

Mars 1980

En raison de la diminution des cours de formation, des centaines de personnes sont privées du perfectionnement technique. A l'heure actuelle, le centre de formation professionnelle pour adultes du Cap-Breton n'accepte que 150 candidats. On répond aux autres personnes qu'il n'y a pas de places vacantes. Si cette situation se prolonge, quelles conclusions devra-t-on tirer?

Les stagiaires à qui l'on répond depuis plus de deux ans qu'il n'existe pas de postes vacants ont naturellement cessé de poser leur candidature. Le taux d'abandon dans ce domaine est aussi élevé que dans les écoles secondaires (en 1978-1979, il y a eu 1,200 abandons dans le seul comté du Cap-Breton).

L'allocation de formation a été réduite pour les quelques projets choisis, ce qui entraîne davantage de sacrifices économiques pour les stagiaires. «Pensez à long terme» diront les fonctionnaires. Demandez cependant à ces fonctionnaires d'accepter une baisse de traitement de 50 p. 100 et voyez quelle sera leur réponse. Le stagiaire se trouve bien en-dessous de la ligne de pauvreté et on lui demande même d'accepter moins.

Les questions économiques touchent tout le monde. Si les fonds (traitement, allocation) sont réduits, le particulier doit essayer de trouver un travail financièrement plus rentable. L'allocation de formation pour un stagiaire célibataire est passée de \$45 à \$20 par semaine. Même sans expérience dans le domaine économique, les stagiaires se rendent compte qu'ils ont besoin de plus. Voici donc les solutions qui s'offrent à eux:

(1) Trouver un *meilleur* emploi

Question—Où, type, compétences, avancement

(2) Trouver *n'importe quel* emploi

Question—Où, n'importe quel genre, sans compétences, sans avancement

(3) *Ne pas trouver d'emploi*

Question—Survie, comment

(a) Activités sociales

(b) Subventions

(c) Formation

Le perfectionnement ne se limite pas à l'apprentissage de sujets comme les communications et les mathématiques. L'un des objectifs du cours préparatoire à la formation professionnelle a été de favoriser chez les stagiaires l'épanouissement d'attitudes sociales, économiques et scolaires. Cet aspect important de leur «éducation» exige patience et compréhension.

a more important meaning, as it now forms part of their goals. In the long term it is also reflected in promoting formal education in their families.

With more than 20,000 Cape Bretoners having less than Jr. High School education, a Manpower policy (June 1979) prevents those who score less than Grade 8 from entering this training program. The need for the Elementary Program has not diminished but a new program "Concurrent Generics" is supposed to assist.

Unfortunately, it only applies to those who qualify (academically). Using any tool that discriminates, to justify elimination, tied with the explanation, "for the common good," does nothing for those hundreds who are statistically referred to as "the disadvantaged."

CUT-BACKS

1. Always occur in Cape Breton.
2. Another cut will ensure that upgrading is finished.

The allotment to BTSD (Upgrading) should be maintained at 450 students. It has been steadily eroded since moving into the Centre.

1975—BTSD

North Sydney	120
Point Edward	120
Sydney	<u>120</u>
Total	<u>360</u>

1976 (Moved to Centre) reduced to 300

1977 Centre—reduced to 270

1978 Centre—reduced to 210

1979 Centre—reduced to 150

MANPOWER PHASE-OUT POLICY

1. Reduce numbers allowed to train
 - (a) No vacancies—Why apply?
2. Reduce allowances—50%
 - (a) No funds—Who can afford to apply?
3. Reduce program—no admittance with less than Grade 8
 - (a) Approximately 20,000 in Cape Breton alone can not apply.
4. 31 March 1981—Policy phase-out program completed.

A program that encourages failure is, in itself, an unusual training policy.

Lorsque cela leur est acquis, l'apprentissage scolaire revêt plus d'importance pour les stagiaires parce qu'ils l'intègrent alors à leurs objectifs globaux. A long terme, le programme a des conséquences bénéfiques puisque les stagiaires poussent ensuite leurs enfants à poursuivre leurs études.

Il y a plus de 20,000 habitants au Cap-Breton qui n'ont même pas une instruction de niveau secondaire. Pourtant, une ligne directrice de la Main-d'œuvre (juin 1979) empêche l'inscription à ces programmes des personnes qui ne possèdent pas au moins une huitième année. Un programme d'instruction élémentaire est tout aussi nécessaire, mais un nouveau programme de rattrapage appelé «Concurrent Generics» est censé résoudre le problème.

Malheureusement, ce programme n'est offert qu'à ceux qui ont la scolarité voulue. L'utilisation d'un outil discriminatoire pour justifier l'élimination sous prétexte du bien commun n'aide en rien les centaines de personnes que les statistiques qualifient de «désavantagés».

RESTRICTIONS

1. Les restrictions frappent toujours le Cap-Breton.
2. Toute restriction supplémentaire signifiera la fin des programmes de perfectionnement.

Les cours préparatoire à la formation professionnelle (Perfectionnement) devrait continuer d'accepter 450 élèves. Depuis que le centre donne ce cours, le nombre d'étudiants a diminué sans cesse.

1975—Cours préparatoires de formation professionnelle—

North Sydney	120
Point Edward	120
Sydney	<u>120</u>
Total	<u>360</u>

1976 (Déménagement au Centre)
nombre d'étudiants porté à 300

1977 Centre—nombre d'étudiants porté à 270

1978 Centre—nombre d'étudiants porté à 210

1979 Centre—nombre d'étudiants porté à 150

POLITIQUE DE FERMETURE PROGRESSIVE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1. Réduction du nombre de stagiaires.
 - a) Aucun poste vacant—Pourquoi soumettre sa candidature?
2. Allocations réduites de 50%
 - a) Pas de fonds—Qui peut se permettre de poser sa candidature?
3. Diminution du programme—tous les stagiaires doivent posséder au moins une 8^e année.
 - a) Environ 20,000 personnes du Cap-Breton ne peuvent pas poser leur candidature.
4. Le 31 mars 1981—Réussite de la politique d'abandon progressive du programme.

Un programme qui promouvoit les échecs est en soi inutile.

ADULT VOCATIONAL TRAINING

1. Trainees become aware of how they can be upgraded.
2. The reasons for learning are explored and explained.
3. The extent to which one becomes educated does not rest primarily with one's intelligence but with economics and status.
4. These two factors are the paramount reasons why young people leave the academic stream. The result—seasonal and/or low paying jobs.
5. Upgrading gives a more positive attitude towards education and employment.

FORMATION PROFESSIONNELLE POUR ADULTES

1. Les stagiaires prennent connaissance de leurs besoins en perfectionnement.
2. On étudie et on explique les raisons de l'inscription au programme.
3. L'instruction que chacun acquiert ne dépend pas de son intelligence, mais de sa situation financière et de son statut.
4. Ces deux facteurs sont les raisons principales expliquant pourquoi les jeunes abandonnent l'école. Ils sont alors obligés d'accepter des emplois saisonniers ou peu rémunérés.
5. Le perfectionnement donne une attitude plus positive envers l'instruction et l'emploi.

TRAINING ALLOWANCE PER WEEK

1974 – 1981

	1974		1976		1979		1981
	1974	Adjustment	1976	Adjustment	1979	Adjustment	March 1981
Single	40.00	+ 5.00	45.00	–20.00	20.00	N/A	0
1 Dependent	64.00	+26.00	90.00	–10.00	80.00	N/A	0
2 Dependents	72.00	+25.00	97.00	– 2.00	95.00	N/A	0
3 Dependents	79.00	+24.00	103.00	+ 7.00	110.00	N/A	0
4 Dependents	88.00	+21.00	109.00	+16.00	125.00	N/A	0

Note the adjustments for 1979.

Robbing Peter to pay Paul is an old and accepted remedy,

Robbing Peter and paying less to Paul is an old and recognizable *sting*.

ALLOCATION HEBDOMADAIRE DE FORMATION

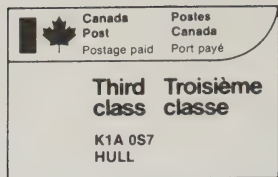
1974 – 1981

	1974		1976		1979		1981
	1974	Ajustement	1976	Ajustement	1979	Ajustement	Mars 1981
Célibataire	40.00	+ 5.00	45.00	–20.00	20.00	N/D	0
1 personne à charge	64.00	+26.00	90.00	–10.00	80.00	N/D	0
2 personnes à charge	72.00	+25.00	97.00	– 2.00	95.00	N/D	0
3 personnes à charge	79.00	+24.00	103.00	+ 7.00	110.00	N/D	0
4 personnes à charge	88.00	+21.00	109.00	+16.00	125.00	N/D	0

Noter les ajustements pour 1979.

Voler Pierre pour payer Paul est une vieille méthode acceptée.

Voler Pierre et payer moins à Paul est une vieille *supercherie* facile à reconnaître.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Afternoon Sitting:

From the College of Cape Breton:

Mr. Robert Rudderham, Dean of Technology Trades;
Dr. William Reid, Academic Vice-President;
Mr. John Kennedy, Alderman, City of Sidney;
Mr. John Currie, President, Internav;
Mr. Winston Ruck, Staff Representative, United Steel
Workers of America.

From the Cape Breton School Counsellors' Association:

Mr. Joe Gillis, Counsellor, Riverview High School;
Mr. John McDougall, Counsellor, Sydney Academy;
Mr. Bernie LaRusic.

Evening Sitting:

From Cape Breton Business College:

Mr. Edward D. Currie;
Mr. Ronald G. McArthur, Co-Principals;
Mr. O. R. McManus, Director of Continuing Education,
College of Cape Breton;
Mr. L. R. McVeigh, Principal, Cape Breton Vocational
High School;
Miss Teresa Boyd;
Mr. Michael Campbell;
Mr. Henry Holgate.

Séance de l'après-midi:

Du Collège du Cap-Breton:

M. Robert Rudderham, doyen des études techniques;
M. William Reid, vice-président de la formation;
M. John Kennedy, échevin, ville de Sydney;
M. John Currie, président, Internav;
M. Winston Ruck, représentant du personnel, Métallurgis-
tes unis d'Amérique.

De l'Association des conseillers scolaires du Cap-Breton:

M. Joe Gillis, conseiller, école secondaire Riverview;
M. John McDougall, conseiller, Académie de Sydney;
M. Bernie LaRusic.

Séance du soir:

Du Cape Breton Business College:

M. Edward D. Currie;
M. Ronald G. McArthur, codirecteurs;
M. O. R. McManus, directeur de l'éducation permanente,
Collège du Cap-Breton;
M. L. R. McVeigh, directeur, Cape Breton Vocational High
School;
M^{lle} Teresa Boyd;
M. Michael Campbell;
M. Henry Holgate.

X C 2
- 80 E 55 2
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Monday, September 29, 1980

Chairman: The Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 4

Le lundi 29 septembre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee B of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

DEPOSITORY LIBRARY MATRIMONIAL

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Hon. Warren Allmand
Messrs.

McDermid

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Messieurs

Orlikow—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, SEPTEMBER 29, 1980

(7)

[Text]

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Regina, Saskatchewan at 2.36 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: Dr. C. W. Blachford, Dean of Graduate Studies and Research, University of Regina. Mr. Martin Kenney, President, Notre-Dame University, Wilcox, Saskatchewan. Ms. Donna Pinay, Director, Regina Native Women's Association; Ms. Myrna LaPlante, Counsellor, Regina Plains Community College. Mr. S. F. Stapleton, Saskatchewan Coalition for Full Employment. Mr. Ron Bitternose, Saskatchewan Indian Federated College (University of Regina). Mr. William Lim.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.)

The witnesses made statements and answered questions.

At 5.23 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 7.30 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING

(8)

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Regina, Saskatchewan at 7.33 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Allmand, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Regina Committee on Learning Opportunities for Women: Ms. Deborah McKewen; Ms. Agnes Ananichuk. Dr. E. B. Tinker, Vice-President, University of Regina. Mr. Rolland A. Pinsonneault, President, Les Publications Fransaskoises Ltée. Dr. James Klein, Sessional Lecturer, University of Regina. Mr. Gil Griffith, Consultant, Red Pheasant Band, Cando, Saskatchewan.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.)

The witnesses made statements and answered questions.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 29 SEPTEMBRE 1980

(7)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 14 h 36, à Regina, Saskatchewan, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: M. C. W. Blachford, doyen des études graduées et de la recherche, Université de Regina. M. Martin Kenney, président, Université Notre-Dame, Wilcox, Saskatchewan. M^{me} Donna Pinay, directrice, Regina Native Women's Association. M^{me} Myrna LaPlante, conseiller, Regina Plains Community College. M. S. F. Stapleton, Saskatchewan Coalition for Full Employment. M. Ron Bitternose, Saskatchewan Indian Federated College, (Université de Regina). M. William Lim.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17 h 23, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(8)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 33, à Regina, Saskatchewan, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: Du Regina Committee on Learning Opportunities for Women: M^{me} Deborah McKewen; M^{me} Agnes Ananichuk. M. E. B. Tinker, vice-président, Université de Regina. M. Rolland A. Pinsonneault, président, Les Publications Fransaskoises Ltée. M. James Klein, Université de Regina. M. Gil Griffith, conseiller, Red Pheasant Band, Cando, Saskatchewan.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

At 9.45 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until
2.30 o'clock p.m. on Tuesday, September 30, 1980.

A 21 h 45, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'au
mardi 30 septembre 1980, à 14 h 30.

Le greffier du Sous-comité

Charles Bellemare

Clerk of the Sub-committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, September 29, 1980

• 1440

[Texte]

The Chairman: Ladies and gentlemen, I would like to start these meetings of the Task Force on Employment Opportunities for the '80s, and I welcome you here this afternoon. This is the first of two public hearings to be held in Regina: this one this afternoon at 2.30, and another one this evening at 7.30.

To describe our mandate in a nutshell, I think we can say that we have been asked by the Parliament of Canada to look into the reasons or the causes for the situation where we have, on the one hand, growing critical shortages in the skilled trades and, on the other hand, unacceptably high levels of unemployment. We have a situation that is becoming more and more acute where employers are saying that they cannot find the skilled workers they need to do the jobs that are opening, and we have on the other hand in the country a lot of people who are unemployed either because they are not trained at all or because they are trained in the wrong things. This leads us to a critical examination of our training programs in the schools—the vocational schools, the community colleges, and so on—our training programs for skilled workers as well as our retraining programs, our manpower retraining programs and our manpower mobility programs, as a matter of fact, everything relating to the training and retraining of our labour force and the impediments that we have in our legislation and elsewhere in this retraining and training.

Now, a number of groups have advised us in advance that they wish to appear, and we will hear those groups first, and I will call their names in a minute. I would ask, however, that those groups that have given us advance notice—and they may appear before us with a brief or without a brief; they may speak merely from notes if they wish—limit their verbal remarks to about 15 minutes to give us time to get in all those who wish to appear. If their brief would require a longer time than that, of course, they will leave that with us. It will be fully examined by the committee and by our research staff and the prepared brief will be printed as they have written it and affixed to the proceedings of today's meeting. But I would ask that they restrict their verbal comments to no more than 15 minutes because the committee usually likes to ask questions or to exchange views with the witnesses.

If some of you have not prepared a written brief but would like to do so, you are quite welcome to send to us by mail your views in writing whenever you have them ready, and we are willing to accept that up until December 15.

Once we have finished with those who have given us notice in advance, we will be pleased to hear from others in the room who, at the last moment, may feel they have something to say,

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 29 septembre 1980

[Traduction]

Le président: Mesdames et messieurs, j'aimerais mettre en train ces réunions du groupe de travail sur l'emploi pour les années 80, et je vous souhaite la bienvenue ici cet après-midi. C'est la première des deux audiences publiques qui doivent être tenues à Regina: celle-ci, cet après-midi à 2 h 30 et une autre ce soir à 7 h 30.

Pour décrire notre mandat en peu de mots, je pense que nous pouvons dire que nous avons été sollicités par le Parlement du Canada pour rechercher les raisons ou les causes qui ont déterminé la situation où nous nous trouvons, d'une part, la rareté croissante et critique de la main-d'œuvre spécialisée et, d'autre part les niveaux élevés et inacceptables de chômage. Nous nous trouvons devant une situation qui devient de plus en plus critique et où les employeurs disent qu'ils ne peuvent pas trouver les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin pour remplir les postes qui sont ouverts, et nous avons d'autre part dans le pays un grand nombre de personnes qui ne travaillent pas soit parce qu'elles n'ont pas reçu de formation, soit qu'elles n'ont pas été formées dans le sens voulu. Ceci nous mène à un examen critique de nos programmes de formation dans les écoles, les écoles professionnelles, les collèges communautaires, etc.—nos programmes de formation pour les travailleurs spécialisés ainsi que nos programmes de recyclage, nos programmes de recyclage de la main-d'œuvre et nos programmes de mobilité de la main-d'œuvre, en fait, tout ce qui est relié à la formation et au recyclage de notre main-d'œuvre ainsi que les obstacles que nous rencontrons dans notre législation et ailleurs au sujet de cette formation et de ce recyclage.

Un certain nombre de groupes nous ont informés à l'avance qu'ils désiraient comparaître, et nous allons les écouter en premier lieu; je vais les appeler par leurs noms dans une minute. J'aimerais demander, toutefois, à ces groupes qui nous ont envoyé un avis préalable—et ils peuvent comparaître devant nous avec ou sans exposé; ils peuvent parler seulement à partir de notes s'ils le désirent. J'aimerais donc que ces groupes limitent leurs remarques verbales à environ 15 minutes afin de nous donner le temps d'écouter tous ceux qui désirent comparaître. Si leur exposé devait demander un temps plus long, bien entendu, ils n'ont qu'à nous en faire part. Le Comité et le personnel de recherche procéderont à un examen approfondi de l'exposé et à son impression et le joindront aux procès-verbaux de la réunion d'aujourd'hui. Mais j'aimerais leur demander de limiter leurs commentaires verbaux à 15 minutes maximum car le Comité ordinairement aime poser des questions ou échanger des points de vue avec les témoins.

Si certains d'entre vous n'ont pas préparé un exposé écrit mais aimeraient le faire, il vous est possible de nous envoyer par le courrier vos points de vue chaque fois qu'ils sont prêts, et nous sommes disposés à les accepter jusqu'au 15 décembre.

Une fois que nous aurons terminé avec ceux qui nous ont envoyé un avis préalable, nous écouterons avec plaisir les autres personnes qui se trouvent dans la salle et qui, au dernier

[Text]

but we have to limit them to about five minutes each, but we would be pleased to hear them on that basis.

Now, ordinarily, before all committees of the federal Parliament, you can use either English or French and you may still do so this afternoon, but some of the equipment for the simultaneous translation was lost in transport and is not here. There are a few, including myself, who are bilingual and can understand either language, and we will take note of your comments anyway.

Also, anybody in the room who wishes to receive the printed proceedings of today's meetings or any of the other meetings may merely give their name and address to the people sitting at the table over here or to the people sitting at the end of this table at the end of the meeting, and we will send to you by mail, as they are published, the proceedings of these meetings as well as the report of this task force which will be made public. By the way, we expect to have our report, at the earliest, at the end of December and at the latest sometime in March, 1981, but no later than that.

I would now like to introduce the people on the task force. On my immediate right I have David Orlikow, member of Parliament for Winnipeg North, and the chief critic for the NDP on manpower policies. Then I have on his right Gerry Swartz, our research director, and on his right, Hal Davidson, one of our research assistants. Moving to my left, on my immediate left, I have Charles Bellemare, the clerk of the task force, and on his left John McDermid, member of Parliament from Brampton, Ontario, and one of the manpower critics for the Conservative Party, and on his left Murray Hardie, the executive director of the task force.

• 1445

As you can see, all three parties in Parliament are represented here, and we have a member from the west, a member from Ontario and a member from Quebec. I might say that the task force is made up of seven members, but to cover all the towns and cities that must be covered, we have broken up into two subcommittees. The other subcommittee is in Saskatoon this afternoon while we are here in Regina, and we are going to go through Manitoba and Saskatchewan in that way.

Now, I am going to refer to the names that were given to me in advance and ask if they are here in the room. Is Dr. C. W. Blachford from the University of Regina here?

Mr. C. W. Blachford (Dean of Graduate Studies and Research, University of Regina): Right here.

The Chairman: You will be the first to be heard. Is Mr. Martin Kenney, the President of Notre Dame University or somebody from Notre Dame in Wilcox, Saskatchewan here. They are not here yet; we will go back to them.

I was expecting somebody from Saskatchewan Federation of Labour, but they cannot be here and told me they will send their brief in writing. Then I have the name of Ms Donna

[Translation]

moment, peuvent avoir quelque chose à dire, mais nous devons limiter leur intervention à environ cinq minutes chacune.

En règle générale, devant tous les Comités du Parlement fédéral, vous pouvez utiliser soit l'anglais soit le français et vous pouvez user de cet avantage cet après-midi; toutefois une certaine quantité d'équipement nécessaire à la traduction simultanée a été perdue en cours de transport. Quelques-uns d'entre nous y compris moi-même sont bilingues et peuvent comprendre l'une ou l'autre des deux langues et nous prendrons note de vos commentaires de toute façon.

Par ailleurs, toute personne se trouvant dans la salle et qui désirerait recevoir les procès-verbaux imprimés des réunions d'aujourd'hui ou des autres réunions n'a qu'à donner son nom et son adresse aux personnes assises de l'autre côté de la table ou aux personnes assises à l'extrémité de cette table-ci à la fin de la réunion; nous vous adresserons par le courrier, au fur et à mesure de leur publication, les procès-verbaux de ces réunions ainsi que le rapport du présent groupe de travail qui sera diffusé dans le public. Un mot en passant pour vous dire que nous espérons avoir notre rapport, au plus tôt, à la fin du mois de décembre et au plus tard au mois de mars 1981 mais pas plus tard que cela.

J'aimerais à présent vous présenter les personnes qui composent le groupe de travail. Immédiatement à ma droite M. David Orlikow, membre du Parlement pour Winnipeg-Nord et critique en chef pour le NPD sur les politiques en matière de main-d'œuvre. À sa droite, M. Gerry Swartz, notre directeur des recherches, et à sa droite M. Hal Davidson, un de nos adjoints de recherche. Immédiatement à ma gauche M. Charles Bellemare, le greffier du groupe de travail et à sa gauche, M. John McDermid, membre du Parlement pour Brampton, Ontario, et un des critiques en matière de main-d'œuvre pour le parti Conservateur, et à sa droite M. Murray Hardie, le directeur exécutif du groupe de travail.

Comme vous le voyez, les trois partis du Parlement sont représentés ici et nous avons un membre de l'Ouest, un membre de l'Ontario et un membre du Québec. Je peux avancer que le groupe de travail est constitué de sept membres; cependant, pour représenter toutes les agglomérations et villes qui doivent faire l'objet de l'étude, nous avons subdivisé le groupe de travail en deux sous-comités. L'autre sous-comité se trouve à Saskatoon cet après-midi alors que nous sommes ici à Regina et nous pensons traverser le Manitoba et la Saskatchewan de cette manière.

Je vais à présent citer les noms qui m'ont été donnés à l'avance et demander si ces personnes se trouvent dans la salle. Est-ce que le Dr C. W. Blachford de l'Université de Regina se trouve ici?

M. C. W. Blachford (doyen des études universitaires et des recherches, Université de Regina): Présent.

Le président: Vous serez le premier à être entendu. Est-ce que M. Martin Kenney, le président de l'Université Notre-Dame ou quelqu'un de Notre-Dame à Wilcox, Saskatchewan est ici? Ils ne sont pas encore ici; nous reviendrons à leur sujet.

Je m'attendais à avoir quelqu'un de la fédération du travail de la Saskatchewan, mais personne n'a pu venir ici et ils m'ont dit qu'ils allaient envoyer leur exposé par écrit. J'ai ensuite le

[Texte]

Pinay, the Acting Director for the Regina Native Women. All right. And I have Mr. Stapleton from a group called the Saskatchewan Coalition for Full Employment. Yes, sir. Well, those are the groups that have given notice for this afternoon. There are some others for the evening, and we will deal with them at that time.

I would call on Dr. Blachford, and I hope I am pronouncing your name correctly, sir. Come to the table, please. You can begin any time you are ready.

Mr. Blachford: Mr. Chairman, members of the committee, Dr. Barber, the president of the university had intended to be here and sends his regrets. At the time you were planning to come he could not be in town. However, I was informed this morning he is in town; due to airline problems out of Toronto, he was not able to leave town. I might say that we are surprised to see that you made it here.

The Chairman: We are happy to be here.

Mr. Blachford: Well, having been advised of this meeting late last week, I will be speaking simply from a few scratchings here, and cover a few of the areas that I see as problems for the university. It is my understanding that Dr. Tinker, the vice-president, will be speaking later tonight.

The Chairman: That is right.

Mr. Blachford: He may repeat some of the things that I have said, but will also cover other things that I have omitted or did not think about. I guess in my remarks, I would first like to comment on the university and universities in general rather briefly, and then go into just a few of the issues at hand if you do not mind.

Universities generally were put in place as institutions apart from the community so that people could stand back and objectively study, without interference, the world as it has gone before us and the present state of our surroundings, and comment on and present ideas about future direction. It is as true today as it was in Newton's time that it is the object of the university to seek truth, beauty and goodness. On that basis we are able to teach students at a high level to develop their abilities to dig deeply into areas that interest them and to be able to read and comment critically and independently on areas of interest to them. We have always thought of the universities, and hopefully will continue to do so, as places students can enter to study an area of interest and pursue that interest right to the frontiers of knowledge. They should be able to do this regardless of manpower needs, future employment or other pressures, purely for the sake of knowledge. The tremendous wealth of information we have about ourselves, our country and the world emanates from such dedicated people.

[Traduction]

nom de Ms. Donna Pinay, directrice par intérim de Regina Native Women. C'est parfait. Et j'ai aussi M. Stapleton du groupe appelé le Saskatchewan Coalition for Full Employment (la ligue de la Saskatchewan pour le plein emploi). Oui monsieur, bon, ce sont les groupes qui nous ont envoyé un avis préalable pour cet après-midi; il y en a quelques autres pour le soir et nous nous en occuperons en temps voulu.

J'aimerais appeler le Dr. Blachford, et j'espère que je prononce son nom correctement. Veuillez approcher de la table et commencer dès que vous serez prêt.

M. Blachford: M. le président, MM. les membres du Comité, le Dr Barber, président de l'Université, avait l'intention d'être ici et s'excuse de ne pouvoir se présenter. Au moment où vous projetiez de venir il ne pouvait pas être présent dans la ville. Cependant, j'ai été informé ce matin qu'il se trouve dans la ville; en raison de certaines difficultés rencontrées dans le transport aérien à partir de Toronto il ne lui a pas été possible de quitter la ville. Je peux dire que je suis surpris que vous ayez pu être ici.

Le président: Nous sommes heureux d'être ici.

M. Blachford: C'est bon, comme nous avons été informés de cette réunion tard la semaine dernière, je me contenterai de parler à partir de quelques notes que j'ai prises et d'évoquer certains domaines que je crois être des sources de difficultés pour l'Université. Je crois savoir que le Dr Tinker, le vice-président, prendra la parole plus tard ce soir.

Le président: C'est exact.

M. Blachford: Il peut répéter certaines choses que j'ai déjà dites mais il évoquera également d'autres sujets que j'ai pu omettre ou auxquels je n'aurais pas pensé. Il m'est avis que dans mes remarques j'aimerais tout d'abord faire des commentaires sur l'université et les universités en général plutôt brièvement, puis aborder quelques-unes des questions sous la main, si vous le permettez.

D'une façon générale les universités ont été mises en place en tant qu'institutions, indépendamment de la communauté, de sorte que les gens pouvaient se réunir et étudier objectivement sans interférence le monde tel qu'il a été avant nous et l'état actuel de ce qui nous entoure, et commenter et présenter les idées concernant l'orientation future. C'est aussi vrai aujourd'hui qu'il l'a été au temps de Newton que le but de l'université est de rechercher la vérité, la beauté et la bonté. Sur cette base nous sommes capables d'enseigner aux étudiants, à un niveau élevé, à développer leurs capacités afin qu'ils puissent pénétrer profondément dans le domaine qui les intéresse et d'être en mesure de commenter avec un esprit critique et en toute indépendance sur tous les sujets qui les intéressent. Nous avons toujours pensé, et j'espère que nous continuerons de le faire, que les universités peuvent toujours accueillir des étudiants désireux d'étendre leurs connaissances et qu'elles continueront de poursuivre cet objectif pour élargir au maximum les frontières de la connaissance. Ils doivent être à même d'effectuer ces études indépendamment des besoins en main-d'œuvre, des emplois ultérieurs ou d'autres motifs de pression, uniquement pour acquérir des connaissances en elle-mêmes. L'abondance phénoménale de renseignements dont nous dispo-

[Text]

The very basis of our highly complex industrial and agricultural community is due to the advances made by people who have so committed themselves.

Having made those statements, I hasten to add that the universities are still sensitive to the pressures of the community and government. However, these pressures—and they are mostly monetary—often leave us in a real bind. I would like to comment on some of the problems that are occurring and some of the good points that are happening insofar as manpower is concerned, but I would first of all like to comment on the decline of research funds. The decline has taken place within the universities due to mostly federal contributions to the university research scene since 1969-70. I think—and I have not had time to look up the details on this, sir—the decline has taken place since about 1969-70, and I think that it is now at about 30 to 40 per cent of what it was at that time. At the same time, over the past few years, the provincial governments have been putting the squeeze on the universities and, of course, our staff are there to do research, and this has had a very demoralizing effect on university staff, and many faculty members, good faculty members, have left the universities. It has also had the effect that fewer bright young people are prepared to carry on in the university community if they cannot pursue a line of study that they are interested in.

So researchers and research funding is a problem within the universities.

All that is coupled with the predicted decline in enrolments. I know we are holding our own so far as enrolments are concerned at our own institution, but the provincial government is putting the squeeze on us as I said before. These two areas have led to problems in terms of bringing new people into the universities. We are at point where there are very, very few new faculty members being hired within the institution. As a result of this, we feel that there will be a lost generation of academics coming to the universities over the next 10 years or so.

All the predictions that we have point to an upturn in enrolments, an upturn in the activities of the universities about the middle of the next decade, and if that happens, we will be short of staff at the universities, well trained staff at the universities, as we were in the late 1950's and early 1960's. As I am sure you are aware, that period of the late 1950's and early 1960's led to a large number of university faculty being hired from other countries. We certainly want to bring people in from other countries; we need that mix of people to make a university a university in order to develop attitudes and scholars from all parts of the world if we can, but we do not wish to have another situation similar to the situation that developed

[Translation]

sons à propos de nous-mêmes, de notre pays et du monde émane de ces personnes qui se sont consacrées aux études.

• 1450

Le véritable fondement de notre communauté industrielle et agricole si complexe résulte des progrès par les personnes qui se sont ainsi tellement engagées.

Après ces quelques déclarations, je m'empresse d'ajouter que les universités sont encore sensibles aux pressions exercées par la communauté et le gouvernement. Cependant, ces pressions—elles sont notamment d'ordre monétaire—nous conduisent souvent à un blocage réel. J'aimerais faire des commentaires sur quelques-uns des problèmes qui se présentent et sur certains points intéressants qui se manifestent jusqu'à présent pour autant que la main-d'œuvre est concernée, mais j'aimerais avant tout évoquer le déclin des fonds destinés à la recherche. Cette baisse de fonds a eu lieu dans les universités à la suite notamment des contributions fédérales à la scène des recherches de l'université depuis 1969-70. Je pense—et je n'ai pas eu de temps d'approfondir les détails en la matière, Monsieur—que la baisse a eu lieu aux alentours de 1969-70 et je crois qu'elle a atteint 30 à 40 p. cent de ce qu'elle était à l'époque. Au cours de la même période, pendant les quelques dernières années, les gouvernements provinciaux ont restreint les fonds destinés aux universités et, bien entendu, notre personnel est là pour faire des recherches, et cette baisse a eu un effet démoralisant sur le personnel de l'université, et de nombreux membres de la faculté, d'excellents membres, ont quitté les universités. Une autre conséquence de cette baisse de fonds est que de moins en moins de jeunes et brillants étudiants se préparent à entrer dans la communauté universitaire s'ils ne peuvent poursuivre la ligne d'études qu'ils avaient choisie.

De ce fait le recrutement de chercheurs et le financement des recherches constituent un problème pour les universités.

Tout cela s'ajoute à la baisse prévue des engagements. Je sais que nous faisons de notre mieux pour ce qui est des engagements dans notre propre institution mais le gouvernement provincial restreint les fonds qui nous sont destinés comme je l'ai dit plus haut. Ces deux domaines de préoccupations ont conduit à des difficultés en terme d'apports nouveaux dans les universités. Nous en sommes arrivés à un point où il y a très peu, vraiment très peu de nouveaux membres recrutés au sein de l'institution. En conséquence, nous pensons qu'il y aura une génération d'universitaires perdue qui fréquentera les universités au cours des quelque 10 prochaines années.

Toutes les prédictions que nous faisons convergent vers une baisse des engagements, une baisse des activités des universités vers le milieu de la prochaine décennie, et si cela arrivait, nous serons à court de personnel convenablement formé dans les universités comme cela a été le cas vers la fin des années 1950 et le début des années 1960. Je ne doute pas que vous soyez au courant que la période s'étendant des dernières années 1950 aux premières années 1960 a conduit les facultés à recruter leurs membres dans les pays étrangers. Certes, nous aimons faire appel aux membres originaires de l'étranger; nous avons besoin de ce brassage de gens pour faire d'une université une véritable université afin d'engendrer des attitudes et de former

[Texte]

in the late 1950's and early 1960's where somewhere around a third or 25 per cent of the faculty members were people from other countries. During that period we got into the dreadful situation where the governments of the land were talking about limiting immigration to the universities and making the universities justify the appointments of people from other lands.

There is a report which I am sure is available to your committee put out by the Science Council of Canada, *University Research in Jeopardy*, which state this rather clearly with regard to research.

• 1455

As I speak to you, I talk about research and research problems within the university and also about staffing the university in the next decade.

While talking of university research and researchers, I would like to say that although in my early remarks I made the case that universities were there for research and research's sake alone, that is curiosity-oriented research, our researchers are continually being called upon to advise various other groups. Our staff at the University of Regina is called on to carry out contracts and advise governments, the mining industry, the industrial community, the departments of education, the police department and many others that I am sure I do not know about. University people are not only a local resource, but a national resource, and I think universities in general look up on themselves as—their people—being a national research rather than a purely provincial research.

To carry on on the research vein, gentlemen, the country, as I understand it, is in a terrible bind at the moment. I think, Mr. Chairman, one of your colleagues, Mr. Judd Buchanan, in 1978 made a statement that the government of the day was going to increase research funding to 1.5 per cent of the gross national product by 1983. That has since been stated by other parties in various ways, that they want to increase the research in Canada, the research and development in Canada. At the present time the research effort in Canada somewhere around .9 per cent of the gross national product and, in terms of other countries in the industrialized western world, that puts us second from lowest of the entire group. In the late 1960's Canada in terms of its research and development was certainly one of the leaders in the western world, and it has decayed from that time.

I bring this up because there have been several estimates on the manpower required to do that research and development, and in your opening remarks, Mr. Chairman, you talked about technicians and technically-trained manpower. I am talking about very high level, well-educated people in this particular bit, and I think the jargon for it around Ottawa is highly

[Traduction]

des hommes de sciences venus de toutes les parties du globe et ce dans la mesure de nos moyens, mais nous ne tenons pas à avoir une situation pareille à celle qui s'est créée à la fin des années 1950 et au début des années 1960 et où, 25 à 30 pour cent des membres de la faculté était constitué par des étudiants venus de pays étrangers. Au cours de cette période nous avons connu la situation pénible au sein de laquelle les gouvernements provinciaux parlaient de limiter l'immigration des étudiants universitaires et de contraindre les universités à justifier les nominations des personnes originaires des pays étrangers.

Il y a un rapport qui, j'en suis persuadé, est disponible à l'intention de votre comité et qui émane du conseil des sciences du Canada, *La recherche universitaire en danger*, qui explique très clairement toutes ces données au regard de la recherche.

J'aimerais maintenant aborder la question de la recherche et vous parler des problèmes que rencontre l'université dans ce domaine. Je voudrais également vous exposer la situation en ce qui concerne le recrutement du personnel au cours des dix prochaines années.

Je vous ai dit plus tôt que la seule véritable fin des universités est, selon moi, la recherche, c'est-à-dire la recherche mue par la curiosité. J'aimerais toutefois souligner ici que des groupes de toutes sortes font constamment appel à nos chercheurs pour obtenir des conseils ou des renseignements. On demande en effet aux chercheurs de l'Université de Regina d'exécuter des contrats et de conseiller les gouvernements, l'industrie minière, des groupements industriels, les ministères de l'éducation, la police, et de nombreux autres groupes, j'en suis certain. Les chercheurs des universités ne représentent pas seulement une ressource locale: ils constituent une ressource nationale, et je pense que les universités en général considèrent que leurs travaux doivent servir l'intérêt national et non seulement provincial.

Toujours, dans le domaine de la recherche, je crois, messieurs, que notre pays traverse actuellement une période de crise. Je pense, monsieur le président, qu'un de vos collègues, M. Judd Buchanan a déjà annoncé en 1978 que le gouvernement de l'époque avait l'intention d'accroître son aide à la recherche. Cette augmentation devait atteindre 1,5 pour cent du produit national brut en 1983. Depuis, la promesse a été reprise par divers partis, de part et d'autre, qui déclaraient vouloir accroître la recherche et le développement au Canada. À l'heure actuelle, les fonds consacrés à la recherche représentent environ 0,9 pour cent du produit national brut, ce qui nous place à l'avant-dernier rang dans le groupe des pays occidentaux industrialisés. À la fin des années 1960, le Canada occupait sûrement l'un des premiers rangs, mais sa situation s'est bien détériorée depuis.

Si j'attire votre attention sur ces points, c'est que plusieurs évaluations ont été faites au sujet de la main-d'œuvre nécessaire à la recherche et au développement et que dans votre allocation d'ouverture, monsieur le président, vous nous avez parlé des techniciens et des travailleurs qui ont reçu une formation technique. Je fais ici allusion à un groupe de

[Text]

qualified manpower, HQM, something of that nature. At the time that goal or that objective was announced, several groups did calculations on the manpower required to carry out that research, 1.5 per cent of the gross national product, and it was estimated that somewhere around 16,000 new researchers were required to do that. It is my understanding that is approximately double the number presently in the workforce, and there is just no way that the universities can meet that figure. I quoted some figures there, Mr. Chairman; I am not sure whether or they are accurate but they are in the ballpark. There have been several groups working on this, and they have come up with different figures on that.

I should add that the federal government through the National Sciences and Engineering Research Council, the Social Sciences and Humanities Research Council, the Medical Research Council, has attempted to alleviate that in the last year. We are hopeful that their efforts will continue in a way which will alleviate that situation. The Natural Sciences and Engineering Research Council had their budget increased by somewhere around 35 per cent this past year, but it is probably too little too late. Nevertheless they need to keep it up. I would encourage your committee to pronounce on that and encourage the governments to keep that up.

• 1500

There are just two other matters that I would like to talk to you about, and one has to do with immigration quotas. We have run into trouble in the western universities—and this was discussed at one of the Canadian Association of Graduated Schools—relating to appointing people who are non-immigrants to university staff. We regularly people to teach a class or classes for a year. The immigration department said that we must advertise these right across the land—they must be—it takes about two or three months to advertise for these jobs. If the immigration people happen to find someone in Ontario or Quebec where the unemployment situation is very bad, they will say, "No, you have to take this person." That person, of course, very often is not prepared to move for one year or whatever, whereas we have people sitting on our doorstep quite prepared to take up these jobs. It has delayed the whole process, and in this regard I would like to say that when the federal government pronounces on immigration standards and immigration requirements, we would like to have some flexibility in those regulations from one part of the country to another.

My last comment has to do with our native population in Canada. From an office that you previously held Mr. Chairman, I am sure that you know that Saskatchewan has the highest Indian population per capita of any part of the country. We at the University of Regina have taken steps to help the native people gain an education so they fit into the

[Translation]

travailleurs dont le niveau d'instruction relative à leur sphère d'activité est très élevé, à des gens qu'on qualifierait à Ottawa de «hautement qualifiés», ou quelque chose du genre. Au moment où cet objectif d'intensification de la recherche et du développement a été annoncé, plusieurs groupes ont fait des prévisions relatives à l'effectif qui serait requis, effectif représentant 1,5 pour cent du produit national brut. On en est alors venu à la conclusion que quelque 16,000 nouveaux chercheurs étaient nécessaires. Je crois savoir que ce chiffre correspond à peu près au double de l'effectif actuel, et les universités semblent tout à fait incapables d'accroître leur personnel pour atteindre ce chiffre idéal. Je vous ai cité quelques chiffres, monsieur le président; je ne peux vous garantir leur exactitude, mais ce sont ces chiffres qui nous ont été donnés. Plusieurs groupes se sont penchés sur la question, et différents chiffres ont été avancés.

Je dois ajouter que le gouvernement fédéral, par l'entremise du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie, du Conseil de recherches en sciences humaines et du Conseil de recherches médicales, a essayé d'améliorer la situation l'année dernière. Nous espérons qu'il continuera dans cette voie. Le budget du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie a été augmenté d'environ 35 pour cent l'année dernière, mais cet accroissement est arrivé un peu trop tard. Quoi qu'il en soit, il n'a pas le choix. J'aimerais bien que votre comité se prononce sur la question et qu'il encourage les gouvernements à continuer dans cette voie.

Il reste deux questions dont j'aimerais parler. L'une d'entre elles concerne les quotas fixés pour l'immigration. Ces quotas ont causé certains problèmes aux universités de l'Ouest, dont le personnel compte des non-immigrants. Ces problèmes ont été examinés à l'une des réunions de l'Association canadienne des doyens des études avancées. Nous demandons régulièrement du personnel pour venir donner un ou plusieurs cours pendant un an. Le ministère de l'Immigration nous a fait savoir que les postes devaient être annoncés à travers le pays. La publication de ces annonces prend de deux à trois mois. Si les services de l'immigration trouvent un candidat valable en Ontario ou au Québec, provinces où le taux de chômage est très élevé, ils nous disent «Non, vous devez prendre cette personne». Très souvent, le candidat en question n'est pas prêt à démissionner pour une période d'un an environ, et nous, nous avons à portée de la main des gens compétents qui accepteraient volontiers le poste. Cette obligation d'annoncer les postes a retardé tout le processus de la dotation, et je voudrais vous faire remarquer que, lorsque le gouvernement fédéral statue sur les normes et les exigences de l'immigration, il devrait peut-être accorder une certaine latitude dans la façon dont ces règlements seront interprétés d'un bout à l'autre du pays.

En terminant, j'aimerais vous parler des autochtones du Canada. Monsieur le président, vos fonctions antérieures vous ont sûrement permis d'apprendre que la Saskatchewan est la province dont la population compte la plus forte proportion d'Indiens. L'Université de Regina a pris des dispositions spéciales pour aider les autochtones à atteindre un niveau

[Texte]

employable sector of the country. We have set up the Saskatchewan Indian Federated College. We have had real problems securing good funding for that Saskatchewan Indian Federated College. This year, for the first time, we are on a satisfactory basis, and I would encourage your committee to do whatever you can to encourage that funding.

Those are my brief remarks, Mr. Chairman.

The Chairman: Dr. Blachford, do I understand correctly your particular concern is the potential shortage of highly-trained and highly-skilled researchers and people in that field and support from them, I presume not only at the university level but across the country, if I get the principal theme of your brief.

In your remarks you said that you expected an upturn in enrolment in the mid 1980's.

Mr. Blachford: In the 1990's.

The Chairman: In the mid 1990's.

Mr. Blachford: Yes. Early to mid 1990's are the predictions that we have.

The Chairman: I would like to know a little bit more about that. We have had a lot of criticisms of our forecasting apparatus in Canada and that forecast you are making is interesting. We do not expect to have any great increase in our birth rate in Canada. Would this upturn in enrolment come about from the fact that a lot of people of today who have traditionally not gone to university will be going to university? In other words, will a greater percentage of our total population be going to university; is that where the upturn will come from because I do not think we are going to have a great increase in our birth rate?

Mr. Blachford: My information must be different from yours, Mr. Chairman. The information that sometimes comes out of Statistics Canada and elsewhere is very suspect. They predicted that the population of Saskatchewan would be cut in about half in a few years' time, and of course, that at the time did irreparable damage to the Province of Saskatchewan. The statistics that I have heard have come from the fact that the people from the baby boom that just passed through will then be of child-bearing age, and by that time, the early to mid 1990's, will be coming through the universities and accordingly there will be an upturn in enrolment.

• 1505

The Chairman: So it is the children of the children who were in the baby boom.

Mr. Blachford: I think they call them the "boomers", children of the boomers.

The Chairman: So if I understand you correctly, even if they have less than two children per family, which is, I think, the

[Traduction]

d'éducation qui leur permette de joindre les rangs de la population considérée apte au travail. Nous avons fondé le Saskatchewan Indian Federated College. Le financement de l'institution a été très pénible. Mais pour la première fois, nous sommes satisfaits de la situation cette année, et j'aimerais encourager votre comité à faire tout ce qui sera en son pouvoir pour favoriser le financement de l'institution.

Voilà monsieur le président, les quelques mots que j'avais à vous adresser.

Le président: Monsieur Blachford, vous vous inquiétez de la pénurie que nous connaîtrons bientôt au niveau du nombre de chercheurs très bien formés et hautement compétents, de l'effectif général affecté au domaine de la recherche ainsi que du soutien fourni, et ce, non seulement dans les universités, mais aussi à travers tout le pays, si je comprends bien l'idée principale de votre exposé.

Vous nous avez dit que vous vous attendiez à une augmentation du nombre des inscriptions au milieu des années 1980.

M. Blachford: Des années 1990.

Le président: Au milieu des années 1990.

M. Blachford: Oui. Les prévisions que nous avons portées sur la première moitié des années 1990.

Le président: J'aimerais en savoir davantage sur ces prévisions. Nos prévisions ont souvent été fortement critiquées, et celles que vous nous présentez aujourd'hui m'apparaissent très intéressantes. Nous ne nous attendons pas à une forte hausse du taux de natalité au Canada. Cette augmentation du nombre des inscriptions serait-elle liée au fait qu'une grande partie de la population qui, autrefois ne fréquentait pas l'université, s'y inscrira aujourd'hui; en d'autres termes, prévoyez-vous qu'un plus fort pourcentage de notre population totale ira à l'université? Est-ce bien de là que viendrait cette augmentation des inscriptions, puisque je ne crois pas que nous connaîtrons une hausse sensible de notre taux de natalité?

M. Blachford: Mes renseignements doivent être différents de ceux que vous avez obtenus, monsieur le président. Les renseignements que nous fournissons Statistique Canada et d'autres organismes sont parfois très suspects. On a déjà prédit que la population de la Saskatchewan diminuerait de près de la moitié dans quelques années, et, bien entendu, ces prévisions ont causé un préjudice irréparable à la province. Les statistiques sur lesquelles je m'appuie sont fondées sur le fait que les enfants de l'explosion démographique qui vient tout juste de se produire seront, à ce moment, en âge d'avoir eux-mêmes des enfants et fréquenteront l'université au début du milieu des années 1990. C'est ce qui nous fait dire qu'il y aura une augmentation dans le nombre des inscriptions.

Le président: Il s'agit donc des enfants des enfants de l'explosion démographique.

M. Blachford: Je crois qu'on les appelle les «boomers», soit les enfants des enfants de l'explosion démographique.

Le président: Donc, si je vous comprends bien, même s'ils sont moins de deux enfants par famille, ce qui constitue, je

[Text]

national rate right now, that will contribute to an upturn in university enrolment.

Mr. Blachford: Well, it is my understanding—and I do not have any figures or anything to back this up right at the moment—that the birth rate in this country is beginning to go up again due to such things as fear of the pill, the workforce being more organized so that both parents can work while having children and that sort of thing. It is my understanding that there is a prediction that the birth rate will increase.

The Chairman: We will give more attention to those figures. I just want to ask you another question—and if you do not think it is apropos to your own position at the university, we will save it for this evening—a lot of witnesses from both the business and labour sectors have recommended very strongly that we need more co-operative education in this country, education whereby the university students and students in community colleges and vocational schools would spend part of their time on the job in the field that they are pursuing in the institutions, either from month to month or week to week, in ways somewhat similar to the University of Waterloo or Ryerson and others. So, when these people do get their degrees or their certificate, they will have logged a lot of time in practical training on the job and, consequently, they will not be faced as often with the complaint of employers that they do not have any experience and so on. They will be ready to go to work. What is the University of Regina doing in that area? Are they moving into that type of co-operative effort? Do they find employers willing to co-operate with them if they do want to do it?

Mr. Blachford: I would just like to comment on your comment about employers grumbling about university graduates. I always answer employers who grumble about university graduates and having to train them as fine, if you want graduates, say in engineering, who can go out and do something immediately that is useful immediately, you then should be going to the technical schools; they can probably do something for you immediately. But if you want people who are valuable to you in the long term...

The Chairman: They complain about both, by the way.

Mr. Blachford: Well, if they want somebody who can do something for them 10 or 15 years down the road, they should be turning to the universities and they should be prepared to spend the money to train them.

Turning to the co-op program, you asked the right fellow that question. When I first came here, I was one of three people instrumental in starting the co-op program at the University of Regina. At that time only the Universities of Waterloo and Sherbrooke were going; the University of Waterloo had been going for some time, and the University of Sherbrooke had just gotten started. We started off a co-op program in engineering; we now have it in administration,

[Translation]

pense, le taux national à l'heure actuelle, ce sera suffisant pour provoquer une augmentation des inscriptions dans les universités.

M. Blachford: C'est bien ce que je pense; je ne peux vous fournir de chiffres ou d'autres preuves pour appuyer mes prévisions pour le moment, mais je crois vraiment que le pays commence à connaître une nouvelle recrudescence des natalités liée à des facteurs comme la crainte de la pilule, une meilleure organisation de la main-d'œuvre permettant aux deux parents de travailler tout en continuant à avoir des enfants, etc. Je crois savoir qu'on prévoit que le taux de natalité augmentera encore.

Le président: Nous examinerons plus à fond ces chiffres. Je voudrais vous poser une autre question. Si vous pensez qu'elle n'est pas pertinente à votre université, nous la reprendrons ce soir. Bien des gens qui œuvrent dans les secteurs des affaires et du travail ont fortement conseillé l'établissement d'un système d'éducation plus coopératif au pays; un système d'éducation qui permettrait aux étudiants du niveau universitaire et à ceux des collèges et des écoles professionnelles de consacrer une partie du temps de leurs études à un stage sur le marché du travail, dans le domaine de leurs études, que ce soit chaque mois ou chaque semaine, comme on le fait à l'université de Waterloo, à Ryerson et dans d'autres institutions. De cette façon, lorsque les étudiants obtiennent leur diplôme ou leur certificat, ils ont acquis une certaine formation pratique. Ils sont par conséquent moins susceptibles de se faire reprocher leur manque d'expérience, etc. par leur employeur. Ils sont prêts à entrer sur le marché du travail. Quelle est la position de l'Université de Regina face à ce problème? S'y oriente-t-on vers une formation coopérative? Si oui, les employeurs se montrent-ils prêts à collaborer?

M. Blachford: Je voudrais simplement dire un mot au sujet des commentaires que vous avez formulés concernant les plaintes des employeurs relatives aux diplômés des universités. Je réponds toujours à ces employeurs qui se plaignent de devoir former les diplômés, que s'ils veulent des diplômés, mettons en génie, qui puissent sortir de l'université et fournir immédiatement le rendement souhaité, c'est-à-dire qui soient aussitôt rentables, ils devraient plutôt les recruter dans des écoles techniques, qui pourront probablement répondre immédiatement à leurs besoins. Mais s'ils veulent des gens qui leur seront profitables à long terme...

Le président: Les employeurs se plaignent du rendement à long terme comme à court terme, soit dit en passant.

M. Blachford: S'ils veulent quelqu'un qui puisse faire quelque chose pour eux au cours des dix ou quinze prochaines années, il devraient se tourner vers les universités et être prêts à investir l'argent nécessaire pour former ces gens.

Pour en revenir au programme de coopération, vous vous êtes adressé à la bonne personne. A mon arrivée ici, j'étais l'une des trois personnes qui collaboraient à la mise sur pied du programme de coopération de l'Université de Regina. A cette époque, les seules universités qui étaient engagées dans cette voie étaient l'Université de Waterloo, qui travaillait à un tel programme depuis un certain temps, et l'Université de Sherbrooke, qui venait tout juste de s'intéresser à la question. Nous

[*Texte*]

physics, chemistry and computer science and so on at the University of Regina. It is a thriving operation, and if we had more students, we could place them in lots of other places. Our students go from the west coast to the Yukon, to Inuvik, and if we had more we could squeeze out the fellows that come from the east.

The Chairman: So you are getting a degree of co-operation from business in taking on these students.

Mr. Blachford: Oh, sure.

The Chairman: If I understand you correctly, you could do more.

Mr. Blachford: Oh, yes. We have no trouble placing our co-op students. It is in full swing.

Mr. Orlikow: Dr. Blachford, I am interested in your very brief reference to that Indian college. My province, Manitoba, like Saskatchewan, has a very high proportion of native people, and in my province, as in Saskatchewan, the native people are the most poorly educated, the greatest percentage of the people living in poverty, the worst housed, and I could go on. Until very recently very little was done in any part of Canada to upgrade or to take whatever special steps were necessary to upgrade native education. Can you tell me briefly what does that native college do; what kind of courses does it offer; what qualifications do the students have to have, et cetera?

• 1510

Mr. Blachford: The Saskatchewan Indian Federated College is a federated college in the same way that Campion College in a federated college, in the same way that Luther College is federated college of the University of Regina. The students who enter those colleges take classes within the university and within the colleges themselves. They all end up with University of Regina degrees. Any student who enters the University of Regina either directly or through the federated college must have university entrance qualifications.

Our people in the Saskatchewan Indian Federated College hire their own staff, staff their own programs and so on. They presently have programs going in the fine arts, and they are beginning one in administration in conjunction with the faculty of administration, and another one with the faculty of education. They give classes from La Ronge-Sandy Bay to areas close to the reserves in the south and at the University of Regina. They have a large group of part-time students as well as a full-time student body on campus.

Mr. Orlikow: Yes, but the problem, Dr. Blachford, as I see it, is that while amongst the students who go to school, all students in Canada, the percentage that finish high school is quite high—I do not have the figures in front of me, but it is quite high—the percentage of native students who finish high school is quite low. It has improved in recent years, but a very high percentage bomb out in Grade 10.

[*Traduction*]

avons mis sur pied un programme de coopération en génie; nous l'avons maintenant étendu dans les domaines de l'administration, de la physique, de la chimie et de l'informatique, etc. L'opération va bon train, et si nous avions plus d'étudiants, elle pourrait s'étendre à de nombreux autres domaines. Nos étudiants sont dispersés de la côte Ouest au Yukon, et jusqu'à Inuvik, et s'ils étaient plus nombreux, nous pourrions nous organiser pour accepter les étudiants venant de l'Est du pays.

Le président: Vous obtenez donc un certain degré de collaboration de la part du monde des affaires en vous chargeant de ces étudiants.

M. Blachford: Oui, certainement.

Le président: Si je vous saisis bien, vous pourriez aller encore plus loin.

M. Blachford: Oui. Nous n'avons aucune difficulté à placer nos étudiants qui font partie du programme de coopération. Il est en pleine expansion.

M. Orlikow: M. Blachford, vous avez soulevé mon intérêt en parlant de ce collège indien. Comme la Saskatchewan, ma province, le Manitoba, compte une très forte proportion d'autochtones au sein de sa population, et, comme en Saskatchewan, ces autochtones sont les moins instruits: la plupart d'entre eux vivent dans la pauvreté, ils sont les plus mal logés, et je pourrais continuer ainsi. Jusqu'à très récemment, on n'a fait que très peu dans tout le pays pour améliorer le niveau d'instruction du peuple autochtone ou pour prendre des mesures spéciales en ce sens. Dites-moi brièvement ce que c'est que ce collège pour autochtones, quels sont les cours dispensés, quels sont les critères de sélection des étudiants, etc.

M. Blachford: Le Saskatchewan Indian Federated College est un collège fédéré tout comme le Campion College est un collège fédéré, tout comme Luther College est un collège fédéré de l'université de Regina. Les étudiants qui s'inscrivent à ces collèges suivent des cours à l'université même et au collège. Les finissants reçoivent des diplômes de l'université de Regina. Tout étudiant qui s'inscrit à l'université de Regina, soit directement soit en passant par un collège fédéré, doit répondre aux critères d'inscription à l'Université.

Les responsables du Saskatchewan Indian Federated College embauchent leur propre effectif, assurent la dotation de leurs propres programmes et ainsi de suite. Ils ont présentement des programmes dans les beaux-arts et commencent un autre en administration en collaboration avec la faculté d'administration, puis un autre avec la faculté de l'éducation. Les cours sont donnés tant à La Ronde et Sandy Bay que dans les réserves du sud, et à l'université de Regina. Ils ont un groupe important d'étudiants à temps partiel et une grande population d'étudiants à temps plein sur le campus même.

M. Orlikow: C'est très bien ça M. Blachford, mais le problème tel que je le vois c'est que parmi les étudiants qui fréquentent l'école, c'est-à-dire, toute la population étudiante au Canada, le pourcentage des finissants du niveau secondaire est très élevé. Je n'ai pas de statistiques exactes mais il est très élevé. Or, le pourcentage d'étudiants autochtones qui finissent l'école secondaire est très bas. C'est vrai qu'il a augmenté ces

[Text]

M. Blachford: Yes.

Mr. Orlikow: So if you say at your college they have to have the same entrance requirements as anybody else, you are really saying that not many are going to get into your university. Now, in Manitoba, both at the Brandon University and at the University of Manitoba, they have very successful native teacher training programs where native students who have not finished Grade 12 can begin. They have a program to bring them up to the point where they can take the regular course. I do not think we have done everything that should be done in Manitoba, but we have now graduated—and I am speaking from memory, but I know I am not far wrong—over 450 natives teachers who are out there in the community, right in my city of Winnipeg, right in the core area, and all the reports that we get are very, very favourable. They are doing a fine job. I just wonder, if you are not doing this kind of thing, whether or not any educational institution in Saskatchewan is, and if not, why not?

Mr. Blachford: I know of the Brandon and Manitoba work with native people. It is my understanding that one of the problems with high school education—I should back up. You are quite right; the real problem, as I understand it, is getting the native students to finish high school. One of the things that the Saskatchewan Indian Federated College has been rather successful in doing is giving students the incentive to finish Grade 12. There is tremendous incentive for Canada's native people to carry on and finish Grade 12 when they can see their colleagues going and taking classes that are of interest to the native people and organized by the native people which cover their culture or background and deal with that body of knowledge, however little there is. I do not think the Manitoba programs are so deeply into native studies as we are at the University of Regina in the federated college.

• 1515

Mr. Orlikow: But, Dr. Blachford, one of the reasons why enrolment in Canadian universities is dropping is, of course, as you say, that the baby boom has disappeared, but the other reason is that the period from 1945 to about 1975 when almost any graduate of a Canadian university with a BA could get a pretty nice, interesting and relatively well-paid job seems to have disappeared. So, now a lot of students whose parents went to university are saying, "Well, maybe I should go to a community college or I should go right to a job." Surely, when we have so many of our native population, such a high percentage ending up in our correctional institutions, when we have such a high percentage ending up as clients of the children's aid or family services, and so on, we should be devising courses so that native young people can become social workers or correctional officers or conservation officers out near the reserves where they are living, and that would be at

[Translation]

dernières années, mais il y a encore un très fort pourcentage qui quittent l'école en 10^e année.

M. Blachford: C'est vrai.

M. Orlikow: Mais vous dites que dans votre collège les critères de sélection sont les mêmes pour tout le monde; ce que vous dites en définitive c'est que un petit nombre seulement pourrnt fréquenter votre université. Au Manitoba, on a mis sur pied à Brandon University et à l'université du Manitoba des programmes de formation de professeurs autochtones qui ont remporté un grand succès et qui sont accessibles aux étudiants autochtones qui n'ont pas terminé leur 12^e année. Un programme de rattrapage leur est offert qui les prépare à fréquenter les cours réguliers. Je ne pense pas qu'au Manitoba nous ayons fait tout ce qu'il est possible de faire, mais nous avons toutefois formé, ici je cite de mémoire mais je ne suis pas loin de la vérité, 450 professeurs autochtones diplômés qui travaillent dans la communauté, dans la ville même de Winnipeg, en plein centre stratégique, et tous les rapports que nous avons reçus sont très, très favorables. Ils font un excellent travail. Si vous n'offrez pas ce genre de formation, je me demande s'il existe un établissement d'enseignement au Saskatchewan qui l'offre, et sinon, pourquoi?

M. Blachford: Je connais le travail qui se fait auprès des autochtones au Brandon College et à l'université du Manitoba. Je crois comprendre que l'un des problèmes de l'éducation secondaire—je reviens là-dessus. Vous avez raison, le problème, tel que je le comprends, le véritable problème, c'est d'essayer de faire en sorte que les étudiants autochtones terminent leur école secondaire. L'une des choses que le Saskatchewan Indian Federated College a réussi à faire, c'est d'inciter les étudiants de terminer leur 12^e année. Les étudiants autochtones du Canada sont fortement enclins à poursuivre leurs études et à terminer la 12^e année lorsqu'ils voient leurs collègues suivre des cours qui intéressent le peuple autochtone et qui sont organisés par les autochtones eux-mêmes, qui portent sur leur propre culture ou qui tiennent de leur propres origines, et qui traitent de cet ensemble de connaissances, quelle qu'en soit l'étendue. Je ne pense pas que les programmes du Manitoba se soient autant engagés dans les études autochtones que ne l'est l'université de Regina avec son collège fédéré.

M. Orlikow: Nous savons d'autre part M. Blachford que l'une des raisons pour lesquelles la fréquentation des universités canadiennes a subi une baisse et sans doute, comme vous l'avez dit, la dénatalité, mais une autre raison est que l'ère de 1945 à 1975 environ où, la plupart des diplômés d'universités canadiennes au niveau du baccalauréat pouvaient obtenir un travail intéressant et assez payant semble avoir disparu. Aujourd'hui, beaucoup d'étudiants dont les parents ont fréquenté l'université disent: «Est-ce que je ne ferais pas mieux de fréquenter un collège communautaire ou de me lancer carrément sur le marché du travail». Étant donné le grand pourcentage des autochtones qui se retrouvent dans des institutions de correction et aussi le grand pourcentage de ceux qui deviennent des clients du service d'aide à l'enfance ou des services familiaux, et autres, nous devrions en fait mettre sur pied des cours pour permettre aux jeunes autochtones de devenir des

[Texte]

least as big an incentive to encourage them to go on to university—and I am not being critical of offering them courses in native history and native culture and so on. I wish that our universities and community colleges would give more thought to that kind of approach, and it seems to me they have.

M. Blachford: Thank you very much for bringing that up. We have a social work program for Indian students. We graduated our first graduates either last spring or a year ago. It is a very thriving program. Again there are classes in this program all the way from La Ronge over to Sandy Bay and south. We also have a human justice program and I think the majority of the students in the human justice program are native people. That is one I missed in my first comments, and it is well in place and it is a good program.

Mr. Orlikow: Could I ask one more question, Mr. Chairman?

Dr. Blachford, I want to ask you about your comments on the difficulties you have in hiring academic staff when you have one-year vacancies. I have been looking—not I alone—at the other end of the argument. We are spending in this country between the federal and provincial governments hundreds of millions of dollars on education and we are spending certainly tens of millions of dollars on post-graduate education. We are turning out—I do not have the figure in front of me—somewhere in the neighbourhood of about 1,500 or more PhDs a year, and we are finding that a large number of those PhDs cannot find employment in Canada in our universities, with our government, or in private industry.

I just dealt, in the last couple of weeks, with two Canadians who had temporary appointments at McGill University, and this year, when there were vacancies for permanent positions, that university chose non-Canadians to fill those positions. How long can our universities money expect our governments to spend large sums of money on post-graduate studies only to find that then the university turns around—and I am not talking about some highly competent world-famous professor in some field, I am talking about people at the beginning level, lecturers or assistant professors—and in effect say, "Yes, we have spent a lot of money and we have done a good deal of work and we have graduated a lot of people, but they are not good enough to teach in our universities even at the junior level." It seems to me that you are asking governments to put in less money rather than more money.

Mr. Blachford: Well, you may have struck a couple of odd cases, but a few years ago they used to talk about the PhD driving a taxi or something like that. Well, in the sciences and engineering right now you cannot find people to staff the

[Traduction]

travailleurs sociaux ou des agents de services correctionnels ou des agents de protection de l'environnement de travailler donc près des réserves où ils vivent déjà. Ceci les encouragerait certainement davantage à fréquenter l'université—je ne cherche pas à dénigrer les cours offerts en histoire et en culture amérindienne et les autres cours du même genre. Je souhaiterais que nos universités et collèges communautaires se penchent davantage sur ce type d'approche, et il me semble qu'ils le font déjà.

M. Blachford: Je vous remercie beaucoup d'avoir soulevé cette question. Nous avons un programme de travail social pour les étudiants autochtones. Notre première promotion d'étudiants autochtones a terminé soit le printemps dernier soit l'année dernière. C'est un programme en pleine expansion. Nous avons des classes dans ce programme de La Ronge jusqu'à Sandy Bay et plus au sud. Nous avons aussi un programme de justice humaine et je crois que la majeure partie des étudiants dans ce programme sont des autochtones. J'avais oublié d'en parler dans mes premiers commentaires mais j'en profite pour dire que ce programme repose sur des bases solides et est un bon programme.

M. Orlikow: Pourrais-je poser une dernière question, monsieur le président?

M. Blachford, je voudrais vous demander pourquoi vous avez des difficultés à embaucher un personnel enseignant pour des contrats d'un an. J'ai eu l'occasion, et je ne suis pas le seul, d'étudier l'envers de la médaille. Nous dépensons chaque année dans ce pays, les gouvernements fédéral et provinciaux combinés, des centaines de millions de dollars en éducation et nous dépensons certainement des dizaines de millions de dollars pour les programmes d'études universitaires supérieures, de deuxième et troisième cycles. Nous sortons chaque année, je n'ai pas les chiffres exacts devant moi, quelque 1500 diplômés environ au niveau du doctorat, et il arrive qu'un grand nombre d'entre eux ne peuvent trouver de l'emploi au Canada dans nos universités, au gouvernement, ou dans l'entreprise privée.

J'ai eu affaire dans les deux dernières semaines à deux Canadiens qui avaient des postes provisoires à l'université McGill, et cette année, quand il y a eu des postes vacants pour des emplois permanents, l'université a accordé ces postes à des non-Canadiens. Combien de temps nos universités s'attendent-elles que les gouvernements dépensent de grandes sommes d'argent pour les études supérieures alors qu'elles n'embauchent pas leurs propres diplômés. Je ne parle pas ici de professeurs très compétents, de renommée internationale, mais de simples débutants, de chargés de cours ou de professeurs adjoints. Ces universités disent en somme: «Nous avons dépensé beaucoup d'argent, nous avons fait beaucoup de travail et nous avons eu beaucoup de diplômés, mais ils ne sont pas assez bons pour enseigner dans nos universités, même au premier cycle». Il me semble que c'est inciter les gouvernements à dépenser moins d'argent et non plus.

M. Blachford: Je crois qu'il s'agit d'exceptions. Il y a quelques années, on parlait de diplômés au niveau de doctorat qui conduisaient des taxis ou qui faisaient un travail semblable. Eh bien, à l'heure actuelle, en sciences et en génie, on ne

[Text]

universities. We literally cannot find them. The job opportunities are very great in the U.S.A.; the job opportunities in industry are much better than they are at the universities. In the humanities and social sciences it is not quite that great. I have the figures in front of me that have just been released for 1979-80—sorry, for 1978-79—and at that particular time the unemployment level amongst the highly qualified people was somewhere between two and three per cent.

Mr. Orlikow: In the sciences.

Mr. Blachford: No, that is immediate post-graduate employment, PhD, all divisions. It is two per cent in Canada according to these figures. Now, that is just a whole lot better than it is for those people who are not trained in anything, and I would imagine that these people, this two per cent, have jobs elsewhere. We often find in the universities that people who have degrees in various esoteric areas go out and find jobs some place, and they eventually end up as deputy ministers or president of the CBC or whatever. They are highly qualified people and they may start at a very low level, but they certainly contribute to Canada's welfare and development eventually. My figures do not exactly correspond to yours.

Mr. Orlikow: I will send you some of the letters I have from people who are on second post-doctoral fellowships because they have not been able to find full-time employment.

Mr. Blachford: You will find a few of them around all right, no doubt about that.

The Chairman: Do you have any questions, John?

Mr. McDermid: Yes, Mr. Chairman, I have a couple of questions that I would like to ask Dean Blachford if I might.

We hear everywhere we go, Dr. Blachford, that enrolment is falling in universities, and the concern of the universities as to keeping up enrolment. We also hear as we travel around that there is a world-wide shortage in skilled labour, in highly skilled labour, especially in the metal trades. I understand that Australia will be here in another month with a major mission to try to attract our skilled workers to emigrate to Australia.

I notice you are an engineer, so I would hope that you are a bit of a practical academic, if I can use that terminology.

Mr. Blachford: I have been accused otherwise.

Mr. McDermid: Can you envisage the universities being used for training those who require high skills without actually going into the university degree? In other words, can you see certificate courses being offered in the universities to in fact make better use of the plant that you have available and encouraging young people to maybe go down that avenue rather than the general arts courses?

Mr. Blachford: Well, I have to offer you a personal opinion on that area. I do not think the universities should get into training skilled workers. There are other institutions around

[Translation]

trouve pas assez de personnes pour enseigner dans les universités. C'est littéralement impossible d'en trouver. Le marché du travail est très grand aux États-Unis, et les offres d'emploi sont bien meilleures dans le secteur privé que dans les universités. Dans les sciences humaines et sociales, ce n'est pas tout-à-fait la même chose. J'ai des statistiques devant moi pour les années 1979-80, pardon, pour 1978-79, et à ce moment le niveau de chômage parmi les gens hautement qualifiés était d'environ deux à trois pour cent.

M. Orlikow: Dans les sciences.

M. Blachford: Non, il s'agit de titulaires de diplômes supérieurs, doctorat, dans tous les domaines. Selon ces données, le chômage parmi ces gens est de deux pour cent au Canada. Comme vous voyez, ce taux de chômage est bien inférieur à celui des gens qui n'ont reçu aucune formation, et j'imagine que ces deux pour cent de diplômés ont obtenu des emplois ailleurs. On trouve souvent dans les universités que des gens qui ont obtenu des diplômes dans des domaines ésotériques arrivent quand même à trouver des emplois, et qu'ils parviennent à la longue à décrocher un poste de sous-ministre ou de président de Radio-Canada ou autre. Ce sont des gens très qualifiés et, même s'ils commencent au bas de l'échelle, ils contribuent certainement au bien-être et au développement du Canada. Mes données ne correspondent pas exactement aux vôtres.

M. Orlikow: Je vous enverrai des lettres de gens qui en sont à leur deuxième bourse d'études post-doctorales parce qu'ils n'ont pas pu trouver d'emploi à plein temps.

M. Blachford: Vous en trouverez quelques-uns certainement, je n'en doute pas.

Le président: Avez-vous des questions, John?

M. McDermid: Oui, M. le président, j'ai quelques questions que je voudrais poser à M. le Doyen si vous me permettez.

Nous entendons dire partout, M. Blachford, que les inscriptions dans les universités sont en baisse constante et que le principal souci des universités est de maintenir leur effectif étudiantin. Nous entendons aussi dire au cours de nos voyages, qu'il existe une pénurie mondiale de main-d'œuvre spécialisée et hautement spécialisée, surtout en métallurgie. J'entend dire que des représentants australiens seront ici le mois prochain avec pour mission d'essayer d'inciter nos ouvriers spécialisés à émigrer en Australie.

J'ai remarqué que vous êtes ingénieur, et j'ose espérer que vous êtes en quelque sorte un universitaire pragmatique si vous me permettez l'expression.

M. Blachford: On m'a déjà accusé du contraire.

M. McDermid: Pouvez-vous envisager que l'on utilise les universités pour former des travailleurs hautement spécialisés qui ne chercheraient pas un diplôme universitaire? En d'autres termes, pouvez-vous offrir des certificats dans vos universités pour faire un meilleur usage de vos installations, et encourager les jeunes gens à poursuivre une telle formation plutôt qu'une formation générale en lettres?

M. Blachford: Eh bien, je ne peux que vous répondre en mon nom propre. Je ne pense pas que les universités devraient s'occuper de former des ouvriers spécialisés. Il existe d'autres

[Texte]

that do a very good job of it. You talk about the shortage of skilled people. I just read a piece last week where one of the engineering firms from the west coast was going to import 250 graduate engineers. I know, in particular, of one oil company who is setting up a research and development operation in Alberta—and this is only one of them; there are several who are setting those kinds of organizations up—went to the University of Manitoba and said, “We will hire your whole graduating class.” We are at the moment dreadfully short of highly qualified manpower. One of the things that we have noticed that might be happening in Saskatchewan is that many people, government people and school teachers, have been saying to students, “Look there is a real shortage of skilled workmen. What you should do is go to one of the technical colleges.” We find that students, very good students, very bright students, who have been so counselled, are going to those technical colleges. To me it is a waste of good manpower to put someone—I am not saying that the students who graduate from the technical schools are not bright—but it is a waste in the long haul for Canada; it is a waste of good manpower to be sending bright kids to operate as technicians rather than as highly skilled people. I am sure, as the years go by, those people who were so directed will be in sad shape.

• 1525

Mr. McDermid: Excuse me, Dr. Blachford. Are you talking of a specific skill from a university, be it engineering, be it medicine, be it whatever rather than a general BA? After all, I can tell you right now my old alma mater, Ryerson, has got many people with a BA there getting a certificate course in some practical type of program.

Mr. Blachford: I personally do not feel that a BA is a waste of time for anyone. A BA is a good degree, and certainly many of the people who receive those degrees do go back to other institutions and receive some sort of qualification. I see nothing wrong with that in the long haul, as we develop our country and a well-educated knowledgeable population within the country.

Mr. McDermid: Do you feel that there are a number of students in universities that should not be there, that should not have gone on that route and should have gone the other route?

Mr. Blachford: Oh, sure, there are a few, but they generally get weeded out in the first and second year of university studies. No matter what happens, I think that is going to take place.

Mr. McDermid: I have enjoyed listening to you because I have had a number of the community college representatives and trade school educators express a different opinion, of

[Traduction]

institutions qui le font très bien. Vous parlez d'une pénurie de main-d'œuvre spécialisée. J'ai lu un article la semaine dernière dans lequel on dit qu'une société d'ingénieurs de la côte ouest veut faire venir 250 ingénieurs diplômés. Je sais qu'il se trouve, en particulier, une de ces sociétés pétrolières qui est en train de monter un projet de recherche et développement en Alberta, et il ne s'agit là que de l'une d'entre elles; de nombreuses sociétés sont en train de mettre sur pied ce genre d'organisation—et elle s'est adressée à l'Université du Manitoba pour lui dire: «Nous sommes prêts à engager toute votre promotion sortante.» Nous sommes, à l'heure actuelle, terriblement à court de main-d'œuvre hautement qualifiée. L'un des faits que nous avons relevés qui se passe probablement en Saskatchewan est que bon nombre de gens, officiels du gouvernement et enseignants, vont dire aux étudiants: «Écoutez, il y a une véritable pénurie d'ouvriers spécialisés. Ce que vous devriez faire, c'est aller dans une de ces écoles d'enseignement technique.» Et nous constatons que des étudiants, des étudiants très capables et brillants, après avoir reçu ces conseils, vont effectivement s'inscrire dans ces cours techniques. A mon sens c'est un gaspillage de main-d'œuvre valable que d'y mettre quelqu'un—je ne veux pas dire que les étudiants qui sortent des écoles techniques ne sont pas brillants—un gaspillage pour le Canada à longue échéance; c'est gaspiller du talent que d'envoyer une jeunesse brillante travailler comme techniciens plutôt qu'en qualité de professionnels de haute volée. Je suis certain qu'au fil des ans, ces gens qui ont été ainsi orientés se retrouveront dans une bien triste situation.

Mr. McDermid: Veuillez m'excuser, Dr. Blachford. Vous faites sans doute allusion à une spécialisation universitaire particulière, que ce soit le génie, la médecine ou toute autre branche plutôt qu'à un baccalauréat général en arts, n'est-ce pas? Car, après tout, je peux vous le dire tout de suite, ma vieille «alma mater», l'Université de Ryerson, possède un grand nombre de bacheliers en arts qui y suivent des cours menant à un certificat dans un programme pratique quelconque.

Mr. Blachford: Je ne pense pas personnellement qu'un baccalauréat en arts constitue une perte de temps pour qui que ce soit. C'est un diplôme très utile, et il est certain que bon nombre de ceux qui l'obtiennent s'en retournent dans d'autres institutions pour y recevoir un certain type de formation. Je n'y vois rien de condamnable à longue échéance, dans la mesure où cela fait progresser notre pays et y favorise l'éclosion d'une population cultivée et bien informée.

Mr. McDermid: Êtes-vous d'avis qu'il se trouve dans les universités un certain nombre d'étudiants qui ne sont pas à leur place, qui n'auraient pas dû prendre ce chemin et auraient dû suivre une autre direction?

Mr. Blachford: Oh, il y en a certainement quelques uns, mais ils sont généralement filtrés la première ou la deuxième année d'études universitaires. Quoi qu'il arrive, je pense que cela se produira.

Mr. McDermid: J'ai été très intéressé par votre communication parce que j'ai entendu plusieurs représentants de collèges communautaires et des enseignants dans des écoles de métiers

[Text]

course. I want to thank you for coming today, sir. I have enjoyed it.

Mr. Blachford: Thank you.

The Chairman: There may be some other questions.

Mr. Orlikow: I would like to ask just one supplementary question. Would we not be thinking in terms of people who finish high school, go on to a community college or a technical college, become say, engineering technicians, work at it four or five years and get the practical experience, then being able to go to the university and receive credit for their training at the community college, credit for their work experience to thus become full-fledge engineers? In other words, education should be more of a lifetime thing than a one-shot deal when you are 16 or 17 or 18 years old.

Mr. Blachford: We have that scheme in operation. We give people credit, for example, for transferring from the nursing program into the university. To the technicians that come out of Saskatchewan Technical Institute or Kesley Institute of Applied Arts Sciences in Saskatoon, we give credit for things like the math classes, the English classes, the psychology classes that the nurses have had. The bookkeepers who come out of the technical schools get some credit for the accounting classes that they have had.

In Regina our enrolment is rather different from some of the other universities in that we have about 3,500 full-time students and about 3,500 part-time students. Many of those part-time students are people, who have gone in some other direction, whether it is a secretarial course or a business course or to the technical institutes, and are now back at the university trying to pursue a degree on a part-time basis. If they have done something in those other institutions, we give them credit for those things that are suitable.

• 1530

The Chairman: Gerry, did you have a question?

Mr. Swartz: I have a lengthy series of questions, and I think the easiest thing to do would be to speak privately outside the meeting. They are technical questions, and I think we can work out the answers quickly on a private basis.

The Chairman: Are there some you want to put on the record that are brief?

Mr. Swartz: Well, basically, what I would like from you on the record is a commitment to give us your sources for the kinds of projections you are making in terms of shortages of academics for the 1990's. What are your sources and what are they based on. Just send them to us. These require careful examination. There are, to all indications now in many academic disciplines, rather substantial surpluses, and the thought that while these people go in at a low level some place else and gradually, because of their perseverance, work their way up

[Translation]

qui exprimaient un avis différent, évidemment. Je vous remercie d'être venu aujourd'hui, monsieur, et j'en suis très heureux.

M. Blachford: Merci.

Le président: Peut-être y a-t-il d'autres questions?

M. Orlikow: Je voudrais poser encore une question. Ne pourrions-nous pas envisager le cas de personnes qui terminent leurs études secondaires, vont ensuite dans des collèges communautaires ou dans des écoles d'enseignement technique, y obtiennent des diplômes de techniciens, travaillent dans leur branche quatre ou cinq ans et acquièrent l'expérience pratique, et qui, par la suite, sont capables d'aller à l'université, d'y recevoir des crédits pour leur formation au collège communautaire ainsi que pour leur expérience dans le monde du travail, et qui deviennent ainsi, finalement, des ingénieurs à part entière? En d'autres termes, il faudrait que l'éducation soit l'affaire de toute une vie et non pas une opération qui se traite d'un seul coup quand on a 16, 17 ou 18 ans.

M. Blachford: Un tel système est déjà opératoire. Il y a des gens, par exemple, à qui nous accordons des crédits lorsqu'ils passent d'un programme de sciences infirmières à des études universitaires. Aux diplômés du Saskatchewan Technical Institute ou du Kesley Institute for Applied Arts and Sciences, nous donnons des crédits pour les cours de mathématiques, d'anglais et de psychologie que les infirmiers et infirmières y ont reçus. Les teneurs de livres qui sortent des écoles d'enseignement technique obtiennent des crédits pour les cours de comptabilité qu'ils ont suivis.

Notre effectif étudiant à Regina est quelque peu différent de celui des autres universités en ce sens que nous comptons environ 3,500 étudiants à temps plein et à peu près autant à temps partiel. Ces étudiants à temps partiel sont, pour une bonne part, des gens qui ont commencé par suivre une voie différente, comme des cours de secrétariat, des cours de commerce, ou qui ont passé par des établissements d'enseignement technique, et qui représentent le chemin de l'université dans l'idée de chercher à «décrocher» un diplôme en travaillant à temps partiel. S'ils sont parvenus à un certain résultat dans ces autres institutions nous leur donnons les crédits qui leur reviennent pour les matières correspondantes.

Le président: Gerry, vous vouliez poser une question?

M. Swartz: J'ai une longue série de questions, et je crois que la chose la plus indiquée serait que nous en parlions en privé en dehors de la réunion. Il s'agit de questions d'ordre technique et les réponses s'exprimeraient plus rapidement en privé.

Le président: Parmi ces questions, en est-il qui soient assez courtes et que vous aimeriez voir figurer au procès-verbal?

M. Swartz: Eh bien, essentiellement, ce que je voudrais voir consigner par écrit, c'est un engagement de votre part de nous communiquer les sources de ce genre de projections que vous établissez relativement à la pénurie de diplômes universitaires dans les années 1990. Quelles sont ces sources, et sur quoi elles sont fondées. Tout simplement, envoyez-les nous. Elles demandent à être attentivement étudiées. Selon toutes les indications qui ressortent actuellement dans plusieurs disciplines universitaires, il y a des excédents assez considérables, et de penser que

[Texte]

and become presidents of CBC and other major institutions, is all well and good, but it is not so good to tell that to the individuals who have come through the academic stream under the anticipation that they will end up in academic institutions and find that there are no opportunities for them and that, indeed, these same institutions are saying that our own are not good enough, let us go elsewhere.

Mr. Blachford: I am sorry to hear that some institutions say that their own graduates are not good enough. We do not flinch at hiring our own graduates, our own Ph.D graduates as long as we do not get too many of them and become accused of in-breeding.

The Chairman: Thank you very much, Dr. Blachford. As I said earlier, if there is anything you or anybody else at the university wish to add, we would appreciate that it be sent along by letter or otherwise. Thank you very much.

Mr. Blachford: Fine, thank you.

The Chairman: Since we have started, some of the other witnesses that gave us prior notice have come into the room, and I understand that Mr. Martin Kenney, the President of Notre Dame University in Wilcox, is here. Mr. Kenney, you, and whoever else is with you, are invited to come forward and address us. Before you arrived, we pointed out that we would like the witnesses to limit their verbal remarks to about 15 minutes, so we would have time to exchange views. If your brief is longer, it will be printed in its entirety in the proceedings even though you do not read it. I do not know whether you have one or not, so the ball is with you.

Mr. Martin Kenney (President, Notre Dame University): Thank you, Mr. Chairman. No, I do not have a brief. I received a telegram from you on Friday morning with an invitation to appear before this committee, and I am happy to do so off-the-cuff, so to speak.

I have some heartfelt concerns, which I have held for some time, with regard to the education of skilled workers in our society and the method that we arrive at in designating which students proceeding through the secondary school systems in this country are to be streamed into the academic university stream and those which are to be streamed into the vocational and technical high schools of our country. I have some very real concerns about that procedure which I will bring up. I think it is a hit-and-miss operation to a very great degree.

First, I have a curious coincidence which fits into my concerns. On Saturday morning I was in the process of helping a teenage son purchase an automobile, and we took the used car that he was looking at to a service station and asked the mechanics to examine it for us. During the examination we got to know him a little bit. He was a young man, and he was very

[Traduction]

pendant ce temps il y a des gens qui commencent en quelque autre endroit par le bas de l'échelle et petit à petit, à force de persévérance, font leur chemin et finissent par devenir présidents de Radio-Canada ou d'autres sociétés importantes, c'est bien beau, mais beaucoup moins beau de devoir le dire à des individus qui ont parcouru toute la filière de l'enseignement scolaire en espérant aboutir dans des institutions universitaires et qui découvrent qu'il n'y a pas de débouchés pour eux et qui s'entendent dire par ces mêmes institutions que leur formation n'est pas à la hauteur et qu'ils feraient mieux d'aller ailleurs.

M. Blachford: Je suis désolé d'apprendre que certaines institutions déclarent que leurs propres diplômés ne sont pas à la hauteur. Nous n'avons aucune hésitation à engager les gens qui sortent de chez nous, ceux qui ont obtenu un doctorat chez nous, tant qu'ils ne sont pas en trop grand nombre et qu'on ne nous accuse pas de faire de «l'élevage-maison».

Le président: Je vous remercie vivement, Dr. Blachford. Comme je l'ai déjà signalé, si vous-même—ou toute autre personne de l'université—désirez faire une déclaration supplémentaire, nous vous serons reconnaissants de bien vouloir nous la faire parvenir par lettre ou autrement. Encore une fois, merci beaucoup.

M. Blachford: C'est très bien. C'est moi qui vous remercie.

Le président: Depuis l'ouverture de cette séance, certains des 13 intervenants qui nous avaient fait parvenir un avis préalable sont entrés dans la salle; je m'aperçois ainsi que M. Martin Kenney, recteur de l'Université de Notre Dame de Wilcox, se trouve parmi nous. M. Kenney, vous-même et toute personne qui vous accompagne, je vous prie de vous avancer et de prendre la parole. Avant votre arrivée, nous avons indiqué que nous aimerions que les intervenants limitent la durée de leur témoignage à près de 15 minutes, ce qui nous laisserait du temps pour un échange de vues. Si votre exposé dure plus longtemps, il sera transcrit intégralement au procès-verbal, même s'il ne vous est pas donné de le lire. Je ne sais pas si vous avez ou non préparé un exposé, à vous la parole.

M. Martin Kenney (recteur de l'université Notre Dame): Je vous remercie, monsieur le président. Non, je n'ai pas rédigé d'exposé. J'ai reçu vendredi matin votre dépêche m'invitant à déposer devant ce comité, et je suis heureux de pouvoir le faire au pied levé, pour ainsi dire.

J'éprouve de sérieuses préoccupations, entretenues depuis un certain temps déjà, au sujet de l'éducation des ouvriers spécialisés au sein de notre société et des méthodes auxquelles nous en venons lorsqu'il s'agit de choisir, parmi les étudiants du cycle secondaire de ce pays, ceux qui doivent être dirigés vers le cours «classique» et ceux que l'on doit aiguiller vers le cours professionnel et technique. À l'égard de ces méthodes de sélection, j'ai de graves inquiétudes sur lesquelles je veux attirer votre attention. A mon sens, il s'agit là d'opérations dont la portée est fortement aléatoire.

Laissez-moi d'abord vous raconter une anecdote qui, par une curieuse coïncidence, cadre tout à fait avec le sujet qui me préoccupe. Samedi matin, j'étais occupé à aider mon jeune fils à acheter une automobile. Nous avons pris la voiture d'occasion qu'il avait en vue chez un garagiste et nous avons demandé au mécanicien d'y jeter un coup d'œil. Au cours de

[Text]

interested to find out that my oldest son was starting law school, and he started to tell us about his experiences. We soon learned that we were talking to a young fellow who was obviously extremely bright, had gone off to university, run out of money and had gone back into the blue collar trades through necessity, had married, and felt, I would have to say, frustrated. I think he had some degree of resentment in him, and I think he felt that, although he had a lot to offer the world, and indeed our society, that he was going to be restricted somewhat by his financial parameters and the exigencies of this situation.

• 1535

Another little example. I was talking to a Canada manpower official that works in the province of Saskatchewan, because at Notre Dame we do try to join and partake of the Canada manpower program whereby individuals are trained on the job, and during our discussion I asked him what was the single biggest problem he felt that Canada Manpower had with regard to the training of skilled workers and their reception in the workforce by management. He indicated that the feedback that he got most times was the attitude of the unskilled worker or the skilled worker in training with regard to work. He indicated that—and this would be a man of some 40-odd years with, I would say, a considerable amount of experience in his particular field—there seemed to be somewhere along the line, once again, a resentment on the part of many individuals in the program with regard to the type of work they found themselves in or the choices that they found themselves faced with, and, indeed, that this affected their attitudes towards work and their philosophy of work or understanding of work.

I think very little attention has been given, particularly in North America—I do not believe this is entirely true in Europe—to the whole question of the intellectual and even spiritual domain of our skilled workers. I feel that a lot of them find themselves, particularly after they have been in the work force for a few years, unable to grow and develop, let us say, intellectually the way they feel a need to.

Earlier we heard—and indeed it is true—how difficult it is to fill the desks of many of our universities, the students' places in many of our universities today, particularly in the area of the humanities. Of course, there is a practical reason for that in that young people choosing post-secondary education today are, of course, opting for courses that are what you might call job-oriented. So, when they leave at the other end of the process, they will have a piece of paper in their hand that they can take to a prospective employer and say, "I am trained

[Translation]

son examen, nous avons pu lier davantage connaissance avec ce dernier. C'était un jeune homme, qui manifesta beaucoup d'intérêt lorsqu'il apprit que mon aîné entreprenait des études de droit, et il se mit alors à nous raconter ses mésaventures. Nous n'avons pas tardé à nous rendre compte que nous avions affaire à un jeune homme qui était visiblement très doué et qui s'était embarqué dans des études universitaires; puis il s'était trouvé à court d'argent et, poussé par le besoin, avait pris un métier, s'était marié et en ressentait, il faut bien le dire, de la frustration. Je pense que cette situation avait éveillé en lui une certaine forme de rancœur et qu'il se rendait compte que, en dépit de ce qu'il avait à offrir au monde et assurément à notre société, il allait être plus ou moins paralysé dans ses possibilités par les exigences et les barèmes financiers que sa situation lui imposait.

Voici maintenant un autre petit exemple. J'ai eu l'occasion de m'entretenir avec un agent du ministère de la Main-d'œuvre qui travaille dans la province de la Saskatchewan, parce que chez nous, à Notre Dame, nous nous efforçons de participer au programme de formation au travail lancé par ce ministère. Au cours de notre entretien, je lui ai demandé quel était, selon lui, le plus gros problème qui se posait à Main-d'œuvre Canada relativement à la formation d'ouvriers spécialisés et à l'accueil que leur réservaient les directeurs d'entreprises au sein de leurs effectifs. Il m'a indiqué, en réponse, que la réaction la plus fréquemment enregistrée se rapportait à l'attitude des ouvriers non spécialisés, et des ouvriers spécialisés en stage à l'égard de leur travail. Il semblait y avoir, ajoutait-il—et les propos que je rapporte ici sont ceux d'un homme dans la quarantaine, ayant visiblement acquis une expérience considérable dans son domaine propre—, il semblait donc y avoir quelque part, ici ou là, une sorte de ressentiment, éprouvé par de nombreux individus participant au programme, à l'égard du genre de travail dans lequel ils se trouvaient engagés ou des choix auxquels ils avaient à faire face, et que ceci, sans conteste, se répercutait sur leur attitude vis-à-vis de leur travail sur leur perception et sur leur philosophie même du travail.

J'estime qu'on a accordé très peu d'intérêt, tout spécialement en Amérique du nord—car je ne pense pas que ce soit tout-à-fait vrai en ce qui concerne l'Europe—à toute la question des besoins intellectuels; et même spirituels, de nos ouvriers spécialisés. Nombre d'entre eux, à mon avis, se trouvent dans l'impossibilité de se développer intellectuellement, de s'enrichir l'esprit autant qu'ils en éprouvent le besoin, et ceci surtout après qu'ils ont passé un certain nombre d'années dans le monde du travail.

Il y a quelques instants, nous entendions des doléances—et combien justifiées!—au sujet des difficultés que nous éprouvons à remplir les salles d'études dans un grand nombre de nos universités, à faire en sorte que les bancs soient pleins d'étudiants, surtout dans le domaine des humanités—lettres, philosophie. Bien sûr, il y a, à cela, des raisons d'ordre pratique, en ce sens que les jeunes d'aujourd'hui, à l'heure où ils doivent choisir l'enseignement post-secondaire qui leur convient, optent évidemment pour ces cours que l'on qualifie d'orientés

[Texte]

to do this for you; please give me a job. I am a technician; I am qualified." It is perhaps a little more difficult for somebody trained in the humanities to say that they are qualified in the practical sense.

Personally, I believe that an individual properly trained in the humanities in the long run is a very valuable investment for anybody to hire because if they are properly trained, they have developed the ability to communicate clearly and to think, to reason and to use their minds. Mindlessness and lack of communication is one of the biggest problems facing all of us today in all industries, in politics, in all walks of life.

I once read that the presidents of the large corporations in North America would all agree that what they want to hire are bright young men and women who can think and yet they have difficulty communicating that to the personnel directors who end up hiring more technically trained individuals. The president of a large corporation once said to me that sometimes young men and women who have MBA's become part of the problem instead of helping to solve the problem.

• 1540

I think that if we examine our society today we will see that we have a lot of openings, for example, in the humanities, a lot of teaching going on to empty desks; there is a tremendous amount of waste. There is a waste in all areas of resources in the university. There is waste going on. It costs just as much money to teach three students with 37 desks empty Shakespearean English as it costs to teach that class with 40 students in those desks. You have to heat the building regardless. You have to pay the teacher regardless, and you have to turn the lights on regardless. I feel a sense of frustration when I think of the number of young men and women in this country, such as the service station attendant I mentioned earlier, who are not able to pursue their felt needs and interests for financial reasons.

I am well aware of the importance of balancing the budget, believe me; it is an impossible situation where I am working at Notre Dame. We are always short of money, but we also encourage youngsters to come and worry about methods of payment later if they have a real desire to learn. I believe that we should examine, first, exactly how youngsters find themselves in the vocational and technical stream in high school, and whether or not it is a totally valid method of selection. I think we should then look carefully, as a society, at people who are trained in skilled jobs who become frustrated intellectually

[Traduction]

sur l'emploi». Et ainsi, arrivant au bout de leurs études, ils quittent l'université avec, en mains, un bout de papier qu'ils pourront exhiber devant leur employeur éventuel en lui disant: «J'ai reçu une formation pour faire ce travail chez vous. Veuillez me donner un emploi. Je suis un technicien. Je suis qualifié.» Il paraîtra sans doute plus difficile à quelqu'un dont toute la formation s'est faite dans les humanités d'aller déclarer qu'il est qualifié, dans le sens pratique du terme.

Pour ma part, j'estime qu'un individu qui a reçu une véritable formation de ce genre constitue, à longue échéance, un investissement de grand prix pour quiconque est disposé à l'engager parce que, s'il a été convenablement instruit, il aura cultivé la faculté de communiquer avec clarté, de réfléchir, de raisonner et de faire fonctionner sa matière grise. Le manque de raisonnement logique et l'incommunicabilité sont parmi les problèmes les plus graves que nous affrontons tous actuellement dans l'ensemble des activités économiques, dans la politique et dans les diverses circonstances de notre existence.

Je me souviens d'avoir lu que les présidents des grosses sociétés en Amérique du nord seraient tous disposés à reconnaître que le genre de personnes qu'ils souhaitent engager, c'est précisément de brillants jeunes gens ou jeunes filles capables de réfléchir par eux-mêmes, et cependant, leur problème est qu'ils n'arrivent pas à communiquer cette idée à leurs directeurs du personnel, lesquels finissent par engager encore plus d'individus à formation technique. Le président d'une grande société m'a dit une fois que les jeunes hommes et les jeunes femmes qui détiennent une maîtrise en gestion (MBA) contribuent au problème plutôt que d'aider à le résoudre.

Je crois que si nous examinons notre société aujourd'hui, nous constatons que nous avons un grand nombre de postes, dans les humanités par exemple, et qu'une grande partie de l'enseignement se fait devant des pupitres inoccupés; il y a beaucoup de gaspillage. Ce gaspillage est constaté dans toutes les ressources que l'on peut trouver à l'université. C'est un gaspillage continu. Il est aussi coûteux d'enseigner l'anglais médiéval dans une classe de 40 pupitres où il n'y a que 3 étudiants, que d'enseigner la même matière à 40 étudiants dans la même classe. Dans les deux cas il faut chauffer l'immeuble. Dans les deux cas, il faut aussi payer le professeur et l'éclairage. J'éprouve un sentiment de frustration lorsque je pense à tous les jeunes hommes et toutes les jeunes femmes de ce pays qui ne peuvent donner suite à leurs désirs pour des raisons pécuniaires, comme c'est le cas pour le pompiste dont j'ai parlé précédemment.

Je suis très conscient de l'importance d'un budget équilibré, croyez-le bien; à Notre-Dame où je travaille, nous nous trouvons dans une situation impossible. Nous sommes constamment à court d'argent, mais nous encourageons quand même les jeunes à venir à l'université s'ils ont un réel désir d'apprendre, en reportant à plus tard la façon de défrayer le coût de leur instruction. Je crois que nous devons examiner d'abord comment, à l'école secondaire, les jeunes sont dirigés vers les écoles de métier et les écoles techniques, et si cette méthode de sélection est valide. Je crois que nous devons ensuite étudier

[Text]

and spiritually. One knows that unless you are happy at your work, you are not going to be very productive and you are not going to really take pride in what you are doing. I hear many complaints about people hiring skilled workers only to have a shoddy job done and they complain about it to the individual or what have you. Very often the individuals that are doing this are possibly overworked, or unhappy in their work.

In medieval times the master craftsmen was a very well educated person. The whole question of apprenticeship and education incorporated far more than just learning how to be a stone mason or how to be a shoemaker, and I feel that there was quite a bit of attention given to the quality of life of individuals, and the opportunities for developing in these other important areas.

I believe it is possible to do both things. I believe it is possible to produce young people for the workforce who have had an opportunity to be involved in post-secondary training where they can, at the end of their training program, be prepared for a skilled job in some part of the economy and at the same time have their minds developed so that they can read with understanding and communicate with some degree of conviction.

I believe, therefore, I suppose, to put it bluntly, that a bricklayer can be a philosopher and that a philosopher can be a bricklayer or a historian, or what have you. I believe that as time goes by and as we get closer to the end of this century we are going to find that ever-increasingly we will have more and more time on our hands. Electronics and mechanics and technology is developing at such an incredibly ever-increasing rate that some futurists predict that by the year 2000 perhaps 50 per cent of the workforce will be required to actually go to work and perform their tasks. We have to pay attention to what man is going to do with his time other than that through which he is required to be productive in the sense of his work. It is a serious question. I think that our scientists, our university minds, our researchers have to pay attention to this.

• 1545

We only have a very small college at Notre Dame; we have about 35 students doing post-secondary work and about 280 students in high school studying courses. Yet, I know, I am positive, that somewhere down the road we, in our own small way, have to come to terms with this fact. We have workers in our support staff, carpenters and what have you, that have expressed an interest to me personally, about do their job for the college and at the same time enrolling in Philosophy 100? I am using that as an example because that happened not too long ago. Our chief carpenter at Notre Dame is a poet, and he really is a poet from Ireland.

I think, therefore, we can make better use of our university plants, university resources, academic resources, and produce a skilled worker for our economy that is more together in his own personality. He will have a better opportunity for developing his or her personality to its fullest potential if we can figure out how to interject into his education as a skilled worker or a technician, I think, liberal dosages of mind training. I do not

[Translation]

soigneusement la situation des personnes possédant une formation spécialisée qui deviennent frustrées intellectuellement et spirituellement. Il est bien connu qu'à moins d'être heureux dans son travail, on ne sera pas très productif et on n'aura aucune fierté à exercer son métier. J'ai souvent entendu des gens se plaindre d'un travail mal fait après avoir engagé des travailleurs spécialisés. Ces travailleurs peuvent très souvent être surchargés de travail ou ne pas se plaire dans leur emploi.

A l'époque médiévale, le maître artisan était une personne très instruite. L'apprentissage et l'éducation faisaient beaucoup plus qu'enseigner comment devenir un tailleur de pierres ou un cordonnier et j'ai l'impression que l'on attachait pas mal d'importance à la qualité de la vie des individus et aux possibilités de développement dans ces autres domaines importants.

Je crois qu'il est possible de faire les deux. Je crois que l'on peut faire entrer dans la population active des jeunes gens ayant pu recevoir une formation postsecondaire qui leur permettra, à la fin de leur période de formation, d'être préparés pour un emploi spécialisé dans une branche de l'économie et en même temps de développer leurs facultés intellectuelles de façon qu'ils puissent comprendre ce qu'ils lisent et qu'ils puissent communiquer avec une certaine persuasion.

Si vous me permettez un exemple simpliste, je crois qu'un briqueteur peut être un philosophe et qu'un philosophe peut être un briqueteur ou un historien ou n'importe quoi d'autre. Je crois qu'au fur et à mesure que nous nous rapprochons de la fin du siècle, que nous disposerons de plus en plus de temps libre. L'électronique, la mécanique et la technologie se développent à un rythme accéléré si incroyable que certains futurologues président qu'en l'an 2000 peut-être 50 p. 100 de la population active n'aura pas à travailler. Nous devons examiner comment nous allons utiliser le temps libre qu'il nous restera en dehors des périodes où nous devons être productifs par notre travail. Ce problème est sérieux. Je crois que nos hommes de science, nos universitaires et nos chercheurs doivent se pencher sur cette question.

Nous n'avons qu'un très petit collège à Notre-Dame; nous avons environ 35 étudiants au niveau post-secondaire et environ 280 étudiants au niveau secondaire. Malgré cela, je sais, je suis sûr qu'un jour nous aurons à faire face à ce problème réduit toutefois à nos proportions. Parmi notre personnel de soutien, il y a des ouvriers, des charpentiers, etc. qui m'ont dit personnellement être intéressés à suivre un cours de philosophie tout en conservant leur emploi au collège. Je cite ce cas en exemple parce que l'événement s'est produit il n'y a pas très longtemps. Notre charpentier chef à Notre-Dame est un poète qui nous est venu d'Irlande.

Je pense, par conséquent, que nous pouvons faire meilleur usage de nos immeubles et de nos ressources universitaires ainsi que de nos ressources académiques et produire pour notre économie un travailleur spécialisé mieux adapté à sa personnalité. Il aura de meilleures chances de développer sans personnalité au maximum si nous trouvons le moyen d'introduire dans sa formation d'ouvrier spécialisé ou de technicien de

[Texte]

think it is at all necessarily—I have to disagree with Dr. Blachford, with all due respect—a waste for a very bright youngster to go to a technical school and become trained in electronics as long as an opportunity such as the kind of opportunity that I am suggesting to you right now is open to that youngster as time goes by.

Dr. Blachford is quite correct that after time has elapsed, down the road of life, that young person is going to start to formulate certain questions about himself, perhaps the cosmos, who knows what, and without having any degree of preparation for answering those questions, could become frustrated. I would like to read a short paragraph written by Jacques Martin which, I think, supports what I am saying.

The purpose of elementary and higher education is not to make of the youth a truly wise man, but to equip his mind with an ordered knowledge which will enable him to advance towards wisdom in his manhood. Its specific aim is to provide him with the foundations of real wisdom, and with a universal and articulate comprehension of human achievements in science and culture; before he enters up on the definite and limited tasks of adult life in the civil community, and even while he is preparing himself for these tasks through a specialized scientific, technical or vocational training.

We have to remind ourselves that all of the youngsters who find themselves in technical and vocational schools perhaps do not necessarily deserve to be there in the first place. Recommendations are made to young people in high schools by counsellors some of whom are well trained but some have not had very deep training in the whole area of counselling young people, and these decisions have life-long implications. All too often parents leave it up to the school system because, after all, the school system knows; we are only parents, with regard to these directions and suggestions. Very often these recommendations made to youngsters are based on academic performances up to perhaps the Grade 9 or 10 level.

• 1550

Very little consideration has been given over the past few years to the fact that at least 10 per cent of our population suffers from specific learning disabilities that have nothing to do with intelligence such as dyslexia. Ten per cent of the male population of this country suffer dyslexia, and the symptoms of dyslexia have for years caused teachers to call young boys stupid because they cannot read and lazy because they try to avoid reality. However, according to experts who have looked at early examples of writings and works, Einstein was supposed to have been a dyslexic and Churchill had a great deal of difficulty spelling. I once read a report from one of his history teachers indicating that unfortunately he was doing his best; he had received 32 per cent in an examination.

[Traduction]

bonne doses de formation intellectuelle. Sans vouloir offenser le Dr Blachford, je ne crois pas que ce soit du gaspillage pour un jeune homme très brillant que de s'inscrire dans une école technique pour y suivre un cours d'électronique si, par la suite, il a la chance de se développer de la façon que je viens d'expliquer.

Le Dr Blachford a parfaitement raison de dire qu'après un certain temps ce jeune homme va commencer à se poser certaines questions sur lui-même, peut-être sur le cosmos, qui sait, et pourrait devenir frustré s'il n'est pas du tout préparé pour répondre à ces questions. J'aimerais lire un court paragraphe écrit par Jacques Martin qui, je crois, va dans le sens de ma pensée.

L'instruction élémentaire et supérieure n'a pas pour but de faire un sage d'un jeune homme, mais de lui donner une connaissance ordonnée qui lui permettra de se rapprocher de la sagesse à sa maturité. L'instruction a spécifiquement pour but de lui inculquer les fondements de la vraie sagesse et une compréhension universelle et claire des réalisations humaines dans les domaines scientifique et culturel avant qu'il ne se limite de façon définitive aux tâches spécialisées auxquelles on se consacre à l'âge adulte, même lorsqu'il se prépare pour ces tâches en recevant une formation scientifique ou technique ou en faisant un apprentissage.

Il faut garder à l'esprit que les jeunes gens qui se trouvent dans les écoles techniques et les écoles de métiers ne méritent pas tous nécessairement de s'y trouver. Dans les écoles secondaires, ces jeunes gens sont conseillés par des personnes qui sont parfois compétentes, mais aussi parfois par des personnes qui n'ont pas beaucoup d'expérience dans ce domaine et les décisions prises à ce moment peuvent avoir des conséquences qui se feront sentir toute la vie. Trop souvent, les parents laissent aux enseignants le soin de décider car, après tout, ceux-ci doivent savoir ce qu'il faut faire n'est-ce pas? Les parents ne se trouvent aucune compétence pour prendre cette décision. Très souvent, les conseillers orientent les jeunes gens en se basant sur les résultats scolaires jusqu'à la 9^e ou la 10^e année.

Au cours des dernières années, on s'est fort peu intéressé au fait que 10 p. 100 au moins de la population souffre de difficultés particulières d'apprentissage qui n'ont rien à voir avec l'intelligence, la dyslexie entre autres. Dix pour cent de la population masculine de ce pays souffre de dyslexie et les symptômes de la dyslexie ont poussé pendant des années les enseignants à traiter de jeunes garçons d'idiots parce qu'ils ne pouvaient lire et de paresseux parce qu'ils essayaient d'éviter la réalité. Toutefois, selon des spécialistes qui ont étudié des échantillons d'écriture et de travaux scolaires de grands hommes, Einstein a dû être dyslexique et Churchill avait beaucoup de difficultés en orthographe. J'ai eu l'occasion de lire un bulletin où l'un des professeurs d'histoire de Churchill signalait que, malheureusement, ce dernier faisait de son mieux; mais, il n'avait réussi à obtenir que 32 p. 100 à l'examen.

[Text]

The whole question of how youngsters find themselves in the technical and vocational stream has to be looked at, and I believe that doors must be left open as these people go through life that will enable them to do both things, because I believe that we will end up with a happier workforce, a skilled workforce, and a happier skilled workforce will result in greater pride of performance, greater productivity and greater fulfillment. One thinks—and I am not this naïve—of the story of Snow White and the Seven Dwarfs, and of the seven dwarfs trooping off to work singing, “Heigh-ho, heigh-ho, it’s off to work we go,” quite joyfully. It is not very joyfully that one sees many of our working people going off to work today. Somewhere along the line, we have to do something about the quality of life. I believe it is possible. If it is possible for 20th-century man to land on the moon, then it is possible for us to pay attention to these areas.

These are just personal heartfelt concerns that I have developed over the past few years, and I was tempted to come and share them with you because of your telegram, Mr. Chairman, and I apologize if they are too much off the track.

The Chairman: Thank you. John, do you have some questions to put to Mr. Kenney?

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I could have a great conversation with Mr. Kenney. I find his philosophy rather intriguing, and I believe quite accurate. I think your analogy of the carpenter and the poet was a little unfair because all Irishmen are poets. It does not matter what they do, so I think that was just a little unfair.

You started off on the work ethic. You did not use that terminology, but that is the thing that is bandied about these days, that somehow we may be losing that work ethic. I think you ended up on it as well with your example of the seven dwarfs going off to work. By the way the House of Commons at 2 o’clock is like that: They all come in singing.

Mr. Kenney: I am sure it is.

Mr. McDermid: Oh, yes, they are happy. We’ve got Grumpys and Sneezys in there too.

Where are we going wrong in our educational system in teaching our young people that work is honourable, that a job is honourable, that hard work pays off? Where have we gone wrong in our educational systems?

Mr. Kenney: Well, I think, of course, when looking back into theology and history, in previous times, the work ethic was taught to people very often through the church as much as through educational institutions. Indeed before there were such things as public schools, the churches, I think, worked very hard at trying to communicate to people the importance and the dignity of work. For example take certain religious orders such as the Benedictine Order—it was founded on the fact that joyful work is indeed a form of prayer; it is a form of

[Translation]

Il faudrait étudier de très près la façon dont les jeunes se retrouvent dans les cours techniques et professionnels et j’estime qu’il faudrait leur laisser les portes ouvertes pour leur permettre d’aborder d’autres choses tout au long de leur vie; nous aurons ainsi des travailleurs plus heureux et plus compétents et ces travailleurs plus heureux et plus compétents seront d’autant plus fiers de leurs travaux, auront une meilleure productivité et ressentiront une plus grande satisfaction. On penserait presque—et je ne suis pas si naïf—à l’histoire de Blanche-Neige et des sept nains, ces sept nains qui vont joyeusement au travail en chantant: «Heigh-ho, heigh-ho, siffliez en travaillant». Nous ne pouvons pas dire que beaucoup de nos travailleurs se rendent gaiement à leur travail de nos jours. Nous devons absolument faire quelque chose au sujet de la qualité de la vie. Je crois que c’est possible. S’il est possible pour l’homme du 20^{ième} siècle d’atterrir sur la lune, c’est qu’il nous est possible également d’améliorer la qualité de la vie.

Il ne s’agit là que de préoccupations personnelles qui me tiennent à cœur depuis des années et que je voulais venir partager avec vous à la suite de votre télégramme, monsieur le Président; vous m’excuserez si ces remarques s’écartent quelque peu du sujet.

Le président: Merci. John, avez-vous quelques questions à poser à M. Kenney?

M. McDermid: Merci, Monsieur le Président. Je pourrais avoir une grande conversation avec M. Kenney. Je trouve sa philosophie plutôt curieuse et assez exacte. Je pense que votre analogie entre le menuisier et le poète était un peu injuste puisque tous les Irlandais sont des poètes. Peu importe ce qu’ils font; je pense donc que c’était un peu injuste.

Vous aviez commencé votre discours en parlant de morale du travail. Vous n’avez pas utilisé cette expression, mais c’est ce que l’on brandit partout ces jours-ci que nous sommes en train de perdre cette morale du travail. Je crois que vous avez également fini de la même manière en donnant l’exemple des sept nains qui vont au travail. Au fait, la Chambre des communes ressemble à cela à 14 heures: ils viennent tous en chantant.

M. Kenney: Je suis sûr que c’est comme cela.

M. McDermid: Oh oui, ils sont heureux. Mais nous avons aussi des Grincheux et des Éternuels.

Où faisons-nous fausse route dans notre système scolaire lorsque nous enseignons à nos jeunes que le travail est honorable, qu’un métier est honorable, que de travailler dur comporte sa récompense? Où avons-nous fait fausse route dans nos systèmes scolaires?

M. Kenney: Eh bien, si on se reporte à la théologie et à l’histoire, on s’aperçoit que très souvent, la morale du travail était enseignée autant par l’Église que par les maisons d’enseignement. En fait, bien avant qu’il y ait des écoles publiques, les églises déployaient d’énormes efforts pour faire comprendre aux gens l’importance et la dignité du travail. Prenons par exemple certains ordres religieux, comme celui des Bénédictins, pour lesquels le travail dans la joie constitue vraiment une forme de prière; c’est une sorte de communion avec le Tout-

[Texte]

communion with the Almighty. I think that to a very great degree this strain of thought has permeated the western world.

I think the whole question of the training in the crafts has been one, particularly in medieval times, of quality over quantity. There was a man's pride in his work—there was time to allow it to take place. We live in a very busy time, and a man is now judged basically on how much work he can get done in a given eight-hour period, and I think some of that work might be shoddily done in order to get it all done. I do not think our school systems really pay too much attention to the philosophy of work or to the meaning of work. I cannot say that I blame them because I think perhaps it is a post-secondary topic. I think it could very definitely be covered; quite a bit of work has been done on it; there is quite a bit of writing on the topic, particularly in this century, by some very respectable and respected philosophers. Basically, it is not a difficult subject to tackle.

As a matter of fact we, at Notre-Dame, are trying to live up to what I am saying, and we have started a work seminar at the college whereby one day a week all of our arts students are involved in what we call community service work projects, which we will try to sophisticate as time goes by. It is done in conjunction with something called the Notre-Dame seminar where we invite very, very successful and learned men from various professions to come in and share their philosophies of work and related topics with the students.

I think it is possible to do it. No, it has not been done. Maybe the drawn of the assembly line was—you know, when you are screwing the same nut on to the same bolt for eight hours a day, five days a week, perhaps the meaningfulness of work is very difficult to find and, indeed, its relevance is very difficult to keep in the front of your mind. I know it would be for me. It is a mindless task and, therefore, how can you have any degree of pride in your work?

Mr. McDermid: One final question. I know there are a lot of other witnesses.

You criticized the guidance counselling system in our educational system, and I am sure with justification. Notre Dame is an interesting concept in that it has the secondary education—do you have elementary as well?

Mr. Kenney: No, we do not.

Mr. McDermid: Secondary up into the university level, as I understand it.

In our system now, in so far as I can ascertain it, a student has to make a decision in Grade 9 whether to go the science route or the arts route, and then he is pretty well committed to what is going to happen to him once he graduates. Would you advocate a national training program for guidance teachers so that, in fact, there is some continuity in our country as to the guidance that is given young people for their future careers?

Mr. Kenney: I think it is a good thought. I do not know whether or not any national program would work. I believe

[Traduction]

Puissant. J'estime que cette ligne de pensée s'est beaucoup répandue dans le monde occidental.

A mon avis, l'apprentissage des métiers, surtout au Moyen-Âge, a toujours été une question de qualité plutôt que de quantité. L'homme était fier de son travail—et on lui laissait le temps de s'épanouir. Nous vivons à une époque très agitée et l'homme est jugé essentiellement selon la quantité de travail qu'il peut abattre en l'espace de huit heures et je pense qu'une partie de ce travail doit être bâclée pour que tout soit fait à temps. Je ne crois pas que nos systèmes scolaires s'intéressent beaucoup à la philosophie du travail ou à sa signification; je ne leur en fais pas reproche, car il s'agit peut-être là d'un sujet postsecondaire. J'estime que ce sujet peut fort bien être traité; il y a eu déjà des travaux là-dessus et on a publié, surtout au 20^e siècle, un certain nombre d'ouvrages écrits par des philosophes très respectables et respectés. Au fond, le sujet n'est pas très difficile à traiter.

En fait, à Notre-Dame, nous avons essayé de vivre selon ces préceptes et nous avons commencé un séminaire de travail au cours duquel tous les étudiants en lettres du collège participent, un jour par semaine, à ce que nous appelons des projets de services communautaires, projets que nous espérons perfectionner avec le temps. Cela se fait avec les concours du séminaire Notre-Dame où des hommes de professions diverses, très réputés et compétents, sont invités à venir partager avec les étudiants leur philosophie du travail et à traiter des points qui s'y rattachent.

Je pense qu'il est possible de le faire. Non, cela n'a pas été encore fait. Ce manque d'intérêt remonte peut-être aux débuts de la chaîne de montage—vous savez lorsque vous vissez toujours le même écrou sur le même boulon pendant huit heures par jour, cinq jours par semaine; peut-être alors la signification du travail est très difficile à trouver et que vraiment sa justification ne peut rester à l'esprit. Je sais que ce serait très dur pour moi. C'est une tâche vide de sens et, par conséquent, comment pouvez-vous être fier de votre travail?

M. McDermid: Une dernière question. Je sais qu'il y a beaucoup d'autres témoins.

Vous avez critiqué le système d'orientation scolaire dans notre régime d'enseignement, avec raison j'en suis sûr. Notre-Dame est un exemple intéressant car le collège offre l'enseignement secondaire—avez-vous une école primaire également?

M. Kenney: Non, nous n'avons pas d'école primaire.

M. McDermid: Vous avez le niveau secondaire jusqu'au niveau universitaire, si je comprends bien.

Dans notre système scolaire maintenant, d'après ce que j'ai pu voir, un étudiant doit prendre sa décision en 9^{ième} année et choisir le cours scientifique ou le cours de lettres; il n'aura plus alors qu'à suivre cette voie lorsqu'il aura obtenu son diplôme. Seriez-vous en faveur d'un programme de formation à l'échelle du pays pour les conseillers en orientation afin qu'il y ait une certaine continuité dans tout le pays quant à l'orientation donnée aux jeunes pour leurs carrières?

M. Kenney: Je pense que ce serait une bonne chose. Je ne sais pas si un programme national fonctionnerait. J'estime

[Text]

that there should be greater continuity and more co-ordination between provinces in educational matters. I know we are getting into the whole question of the British North America Act and everything else.

Mr. McDermid: Let us not start that today.

Mr. Kenney: No. But I do feel that in our mobile society people now move back and forth; parents move from province to province, and I can think of hundreds of students from my own experience who have been messed up by the fact that in moving from province to province they find themselves in an educational bind because of the curriculum changes. So that whole area has to be looked at.

• 1555

I believe there are some very good guidance teachers and guidance work going on. There are some parts of the country, because certain rural areas cannot afford to specialize in guidance, where basically there is very little. It is a financial problem: how are you going to pay for their training and how are you going to pay for staffing your schools in that area?

Mr. McDermid: Is it because of lack of information, though, from the federal government? I want to get a little specific here; we have philosophized for the last half hour; let us get down to some specifics. Should the federal government, for example, be providing manpower information, up-to-date manpower information, to the guidance teachers?

Mr. Kenney: Yes, as much as possible; yes, no question about it.

Mr. McDermid: Is it being done now?

Mr. Kenney: There is some. I do not know how much comes from the federal government. I have to beg off on that one. I know that there cannot be enough. For example, how can you decide, when you are talking to a student, on the basis of a few academic performances up to Grade 9 or 10 about that student and about which courses he should go into? The question of testing and analyzing and decision-making at that point between the guidance teacher and the student is a very critical question. I am suggesting that at least opportunities be set up so that doors can be left open for that type of individual who does go off into the technical and vocational stream—I do not think there is anything wrong with that—having the opportunity, at a later date in life, of availing himself of intellectual development at the university level in some other way, maybe not for degree purposes but at least for self-growth purposes.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Kenney.

The Chairman: Gerry, do you have a question to ask?

Mr. Swartz: You were discussing some of the needs of special groups for education and how the education system has not really been meeting those needs. On the upgrading of basic education of adults who now and in the future may be very limited in their educational background and the amount of education they have been able to obtain, and may be functionally illiterate or close to functionally illiterate, do you think the upgrading should be done through the use of programs such as

[Translation]

qu'il devrait y avoir une plus grande continuité et beaucoup de coordination entre les provinces sur les questions d'enseignement. Je sais que nous allons encore toucher toute la question de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique et tout le reste.

M. McDermid: Ne commençons pas cela aujourd'hui!

M. Kenney: Non. Mais je pense que, dans notre société mobile, les gens ne cessent de se déplacer; les parents vont d'une province à l'autre et je sais qu'il y a des centaines d'étudiants qui, d'après moi, se sont retrouvés dans le gâchis parce que leurs parents déménageaient et qu'ils se trouvaient bloqués sur le plan scolaire à cause de changements de programmes. Toute cette question doit être étudiée.

Je crois qu'il y a de très bons conseillers en orientation scolaire et du très bon travail d'orientation. Dans certaines régions du pays, surtout à la campagne où on ne peut se permettre de se spécialiser en orientation, presque rien n'a été fait. Il s'agit d'un problème financier. Comment allez-vous payer la formation des conseillers et comment allez-vous payer le personnel des écoles dans ce domaine?

M. McDermid: Est-ce qu'il s'agit là d'un manque d'information de la part du gouvernement fédéral? Je voudrais bien passer à des points précis maintenant. Nous avons philosophé pendant la dernière demi-heure. Attaquons-nous maintenant à des points précis. Est-ce que le gouvernement fédéral, par exemple, devrait fournir des renseignements sur la main-d'œuvre, des renseignements à jour, aux conseillers en orientation?

M. Kenney: Oui, autant que possible; oui, il n'y a pas de doute là-dessus.

M. McDermid: Est-ce que c'est fait maintenant?

M. Kenney: En partie. Je ne sais pas dans quelle mesure le gouvernement fédéral y participe. Veuillez m'excuser sur ce point. Je sais qu'on n'en fait jamais assez. Par exemple, lorsque vous êtes avec un élève, comment pouvez-vous, sur la foi de quelques bulletins scolaires de neuvième ou de dixième année, décider des cours que cet élève doit suivre? La question des tests, des analyses et de la prise de décision entre le conseiller et l'élève est extrêmement sérieuse à ce moment-là. Je propose que l'on étudie les possibilités de laisser la porte ouverte à ce genre de personne qui se dirige vers les cours techniques et professionnels—je ne vois aucun mal à cela—ces élèves pourront ainsi suivre des cours à l'université non pas tant en vue d'un diplôme que pour leur enrichissement personnel.

M. McDermid: Merci, M. Kenney.

Le président: Gerry, avez-vous une question à poser?

M. Swartz: Vous aviez abordé la question des besoins de groupes particuliers en matière d'éducation ainsi que la façon dont le système d'enseignement n'a pas vraiment répondu à ces besoins. En ce qui concerne le perfectionnement du bagage scolaire de certains adultes dont les connaissances sont limitées au point de friser l'analphabétisme, pensez-vous que ce perfectionnement devrait se faire par l'intermédiaire de programmes tel que le CPFB, à savoir les cours préparatoires à la formation

[Texte]

BTSD—the Basic Training of Skill Development programs which are now operated by the Canada Employment and Immigration Commission—should these continue to be offered independent of subsequent skilled training courses or in conjunction to them? What do you see as an instrument for meeting the basic educational requirements of those outside the formal school system?

Mr. Kenney: Mr. Orlikow can correct me if I am wrong, but I believe that there is a pretty good school setup to accomplish this particular objective in Winnipeg. They have a system for upgrading people who want to get into the skilled workforce but who do not have the basic academic levels of achievement, as you say, in reading, writing and spelling and straight arithmetic computation. I believe that it is a school located in an old army barracks right in the middle of the city; is that not true?

Mr. Orlikow: It is an adult school and it is also a full-time school.

Mr. Kenney: It is. But the students get paid to go there as though they have jobs, do they not?

• 1600

Mr. Orlikow: I think there is a training allowance, yes.

Mr. Kenney: I talked to some of the people involved in that program, and they think it is very effective, some of the administrators and teachers in that program, and I think that is a super idea.

The Chairman: I just have a very few specific questions. You say you have 35 people now in your post-secondary course. What was the high-water mark of your attendance in post-secondary; what was the most you ever had, because I ran into a lot of ex-Notre Dame people in the Maritimes at one time.

Mr. Kenney: They are all over the place. They make themselves noticeable.

The Chairman: That is right. How many have you had at one time in the post-secondary course?

Mr. Kenney: We had at one time 70; that is the high-water mark.

The Chairman: Is that the highest number you have had?

Mr. Kenney: That is correct.

The Chairman: Is it just Bachelor of Arts or do you have commerce and so on?

Mr. Kenney: It is an interesting and unique experiment in education, Mr. Chairman. Father Murray received a charter from the University of Ottawa in 1933 to offer courses leading to a BA and that was in effect until 1975 when I went to Notre Dame and discontinued that relationship and started to develop a relationship with the University of Regina which made more sense—it is only 25 miles from our campus. We are now an affiliated college of the University of Regina working towards becoming a federated college of the University of

[Traduction]

professionnelle qui sont offerts par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada? Devrait-on continuer à offrir ces programmes tout seuls ou avec des cours de perfectionnement ultérieurs? Quel serait, d'après vous, le meilleur moyen de répondre aux besoins éducatifs de ceux qui ne sont pas intégrés au régime scolaire en place?

Mr. Kenney: M. Orlikow peut me reprendre au besoin, mais je crois qu'il existe un très bon régime scolaire à Winnipeg qui arrive à atteindre cet objectif en particulier. Il existe un système de perfectionnement pour les gens qui voudraient faire partie de la main-d'œuvre qualifiée mais qui ne possèdent pas les connaissances de base en lecture, en écriture, en orthographe et en calcul arithmétique. C'est une école qui se trouve dans une vieille caserne de l'armée en plein milieu de la ville; est-ce vrai?

Mr. Orlikow: C'est une école pour adultes et c'est aussi une école à temps plein.

Mr. Kenney: Mais les étudiants sont payés pour aller là comme s'ils travaillaient, n'est-ce pas?

Mr. Orlikow: Je crois qu'il y a une allocation de formation, oui.

Mr. Kenney: J'ai parlé à quelques-unes des personnes qui s'occupent de ce programme, des administrateurs et des professeurs, et elles pensent que ce programme est très efficace; quant à moi, j'estime que c'est une excellente idée.

Le président: J'ai tout simplement quelques questions bien précises. Vous dites que vous avez 35 personnes maintenant qui suivent le cours postsecondaire. Quel a été le chiffre maximal d'inscrits au postsecondaire; quel a été le point culminant, car j'ai eu l'occasion de rencontrer beaucoup de gens de Notre-Dame dans les Maritimes à un certain moment.

Mr. Kenney: Ils sont partout. Il se font bien remarquer.

Le président: C'est vrai. Combien avez-vous jamais eu à la fois dans le cours postsecondaire?

Mr. Kenney: Nous avons eu une fois jusqu'à 70 personnes; cela a été le point culminant.

Le président: Est-ce que cela a été le chiffre le plus élevé que vous ayez jamais atteint?

Mr. Kenney: Oui, c'est exact.

Le président: Offrez-vous seulement le programme de baccalauréat ès arts ou avez-vous également des cours commerciaux et autres?

Mr. Kenney: Il s'agit d'une expérience unique et très intéressante en éducation, monsieur le président. En 1933, le père Murray avait reçu une charte de l'université d'Ottawa qui lui permettait d'offrir le programme de baccalauréat ès arts. Cette charte est restée en vigueur jusqu'en 1975, date à laquelle je suis arrivé à Notre-Dame. J'ai rompu alors avec l'université d'Ottawa et j'ai commencé à entretenir des relations avec l'université de Regina, ce qui est plus raisonnable, puisque l'université ne se trouve qu'à 25 milles de notre

[Text]

Regina like the ones mentioned earlier today. Hopefully that will take place and that would help us considerably. At its peak there were about 70 in attendance, which is quite a few considering our facilities; they are rather spartan.

The Chairman: Is it a totally residential school?

Mr. Kenney: It is totally residential except for a few village students, and it is co-educational. There are 280 high school students and about 35 university students right now.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Kenney. Again, if you wish you can add to the remarks that you have made today—we tried to get in touch with people as early as we could; we put ads in *The Leader-Post* and other newspapers in early August. I guess a lot of people were away at that time, so we put ads in again and then we sent telegrams.

Mr. Kenney: I received the telegram, thank you very much. I hope I have been able to share some thoughts with you. Thank you for allowing me to appear.

The Chairman: Thank you very much.

I will now call on Donna Pinay of the Regina Native Women's Association. Miss Pinay, if you have others with you that you would like to bring along, you can bring them up as well. You do not have to come alone if you think they can help you in answering questions; if not, you can handle it all.

Miss Donna Pinay (Director, Regina Native Women's Association): Good afternoon and thank you for the opportunity to express our concerns about employment opportunities in the 80's.

We are a native women's organization that works with treaty Indians, non-status Indians and Metis women. We find that one of the most neglected areas in government programming at all levels has been employment facing native women. Many are unemployed. With one or more children, they are single parents who are forced into a welfare dependency situation. The high cost of child care, rent and other basic needs make it almost impossible for them to work and actually benefit from this work. We have found that the need for more day care and more low-income housing accommodation is great in this city and throughout the province. Without these it is difficult, if not impossible, for a woman to benefit from employment unless she is in a higher-paying position. Unfortunately few native women hold these positions within government or in any other employment situation.

Most of the work available to native women at present is menial and pays only minimum wage. There are many women without adequate training and employment skills. Present training programs are not designed to meet the needs of women who are single parents with children. We see the need for adequate day and housing as a priority. Increased

[Translation]

campus. Nous sommes maintenant un collège affilié à l'université de Regina et nous espérons devenir un collège fédéré de l'université de Regina comme ceux que nous avons mentionnés auparavant. Nous espérons que cela aura lieu, ce qui nous aidera considérablement. Il nous est donc arrivé d'avoir près de 70 personnes, ce qui n'est pas mal si on considère nos installations qui sont plutôt spartiates.

Le président: C'est un internat en totalité?

M. Kenney: C'est un internat, mais nous avons quelques étudiants du village; c'est aussi une école mixte. Il y a maintenant 280 élèves au secondaire et environ 35 étudiants à l'université.

Le président: Merci beaucoup, M. Kenney. Je répète, si vous désirez ajouter quelques remarques à celles que vous avez faites aujourd'hui, n'hésitez pas—nous avons essayé de rejoindre les gens aussitôt possible; nous avons mis des annonces dans le *Leader-Post* et dans d'autres journaux au début du mois d'août. Je pense que beaucoup de gens étaient absents à ce moment-là; alors nous avons mis d'autres annonces et nous avons envoyé des télégrammes.

M. Kenney: J'ai reçu le télégramme et je vous en remercie. J'espère que j'ai pu partager avec vous quelques-unes de mes pensées. Merci de m'avoir appelé.

Le président: Je vous remercie.

Je vais maintenant passer la parole à Donna Pinay de l'Association des femmes autochtones de Regina (Regina Native Women's Association). Miss Pinay, vous pouvez venir avec d'autres personnes si vous le désirez. Vous n'avez pas besoin de venir seule si vous pensez que cela peut vous aider à répondre aux questions; sinon, libre à vous.

Mlle Donna Pinay (directrice, Association des femmes autochtones de Regina): Bonjour, je vous remercie de l'occasion qui m'est offerte d'exprimer mes préoccupations au sujet des possibilités d'emploi dans les années '80.

Notre organisation de femmes autochtones travaille avec les Indiens visés par les traités, les Indiens sans statut et les femmes métisses. Nous avons découvert que l'un des points les plus négligés dans les programmes gouvernementaux à tous les niveaux a été celui de l'emploi des femmes autochtones. De nombreuses femmes sont en chômage. Parfois seules, avec un ou plusieurs enfants, elles sont obligées de s'en remettre au bien être social. Le coût élevé des garderies, des loyers et d'autres nécessités les empêchent pratiquement de travailler ou d'en profiter. Nous avons trouvé qu'il existe un grand besoin de garderies et de logements pour personnes à revenu modique dans cette ville et dans toute la province. Sans ces commodités, il est difficile, sinon impossible, à une femme de profiter de son travail à moins qu'elle n'occupe un poste assez élevé. Malheureusement peu de femmes autochtones tiennent ces postes au sein du gouvernement ou chez tout autre employeur.

La plupart des emplois offerts pour l'instant aux femmes autochtones sont des emplois inférieurs ou que l'on ne paye que le salaire minimum. Un grand nombre de femmes ne possèdent ni entraînement suffisant ni aptitudes particulières. Les programmes de formation actuels ne sont pas conçus pour répondre aux besoins des femmes qui s'occupent toutes seules

[Texte]

training opportunities are also essential. Without these, the employment prospects for native women will not be of any great benefit.

• 1605

There is also a need for massive economic development in the city of Regina. With the ever-increasing native population, this is one issue which must be dealt with now by all levels of government and by native people themselves, and this development, if it is to take place, must take the employment needs of native women into consideration.

We also see a need for more training opportunities for native women who are presently employed. However, the existing training allowances make it impossible for many to take courses on a full-time basis. Within our organization, many of our staff have expressed a need for training in such areas as finances, administration and management. However, we feel the only ones who will be able to take advantage of these are women without children.

Our own organization once did a study of the wages and salaries paid to our employees. We took into consideration needs such as housing, child care, transportation and others. We found that the only women who could actually benefit from work were women with no children or with one child. Others were sometimes better off or only a little better off than present social assistance payments. However, the very fact that our employees still wanted to work despite the low wages is an indication of the need and desire for meaningful employment. For many it was an opportunity to break away from the welfare dependency that had been a way of life before.

We also have some concerns about the current "make work" programs under the Department of Employment and Immigration. The only ones we can see benefiting from this work are single people or those with only one child. Despite this, people do want employment. Many native women have not had the opportunity to be out of the house or to work in areas which interest and concern them. They enjoy this work despite the monetary disadvantages.

We feel it is essential that all programming take the needs and concerns of native women into consideration. We have expressed this time and time again. Affirmative action programming has identified native people, women and the physically handicapped as priorities. As native women, we feel that if any of this programming is to be of benefit, then other aspects must be considered such as training and training allowances, child care and meaningful and worthwhile employment.

[Traduction]

de leurs enfants. Nous pensons qu'il faut résoudre en priorité le problème des garderies et du logement. Il faut également offrir d'autres possibilités de formation. Sinon, les perspectives d'emploi pour les femmes autochtones seront loin d'être avantageuses.

Il est aussi nécessaire d'assurer un développement économique considérable dans la ville de Regina. Comme la population autochtone augmente continuellement, il s'agit d'une question à laquelle doivent s'intéresser tous les niveaux de gouvernement ainsi que les autochtones eux-mêmes et si ce développement doit être effectué, il doit tenir compte des besoins d'emploi des femmes autochtones.

Nous considérons aussi qu'il faut fournir plus d'occasions de formation aux femmes autochtones qui travaillent présentement. Cependant, les allocations de formation accordées présentement font que, pour de nombreuses femmes, il est impossible de suivre des cours à temps plein. De nombreuses personnes qui travaillent pour notre organisme ont exprimé un besoin de formation dans des domaines tels que les finances, l'administration et la gestion. Nous pensons cependant que seules les femmes sans enfants pourront tirer profit de tels cours.

Notre propre organisme a déjà effectué une étude portant sur les salaires et les traitements versés à nos employés. Nous avons tenu compte de besoins tels que le logement, les frais de garderie, les transports et autres. Nous avons constaté que seules les femmes sans enfants ou avec un seul enfant pouvaient vraiment profiter du travail effectué. D'autres s'en tiraient quelquefois mieux ou seulement un peu mieux qu'avec les versements d'aide sociale disponibles présentement. Cependant, le seul fait que nos employés désiraient travailler en dépit des salaires peu élevés est une preuve qu'il existe un besoin de postes intéressants et le désir de les remplir. Pour de nombreuses femmes, il s'agit là d'une occasion de rompre la dépendance à l'endroit du bien-être social qui a été leur genre de vie jusqu'à alors.

Nous avons aussi certaines inquiétudes à propos des programmes de création d'emplois courants du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Les seules personnes qui, selon nous, peuvent profiter de ce type de travail sont les célibataires ou les personnes qui n'ont qu'un enfant. En dépit de ce fait, les gens désirent travailler. De nombreuses femmes autochtones n'ont pas eu l'occasion de quitter la maison ou de travailler dans des domaines qui les intéressent et qui les touchent. Elles aiment ce travail en dépit des inconvénients financiers.

Nous considérons qu'il est essentiel que, dans la préparation de tout programme, on tienne compte des besoins et des intérêts des femmes autochtones. Nous avons déjà fait ce commentaire à plusieurs reprises. Les autochtones, les femmes et les handicapés physiques ont été identifiés comme priorités dans le cadre du Programme de mesures positives. À titre de femmes autochtones, nous considérons que si une partie quelconque de ce programme doit être profitable, il faut considérer d'autres aspects tels que la formation et les allocations de formation, les garderies et la possibilité de remplir un emploi significatif et enrichissant.

[Text]

There must also be an effort to train and promote native women within government and all areas of employment. We are very much unrepresented in the higher-paying, management-related positions.

I am tabling a number of our briefs and position papers with this committee. In these our concerns about day care, economic development, employment and other issues and areas are outlined. While these were presented to the provincial government and to others, it is also important for the federal government to become aware of some of our concerns, and to act on them hopefully.

Once again, thank you for this opportunity.

The Chairman: Well, Miss Pinay, we would be pleased to have . . .

Miss Pinay: Pinay.

The Chairman: Excuse me, what is the correct pronunciation?

Miss Pinay: Pinay. It is a French name some missionary gave my grandpa.

The Chairman: As a native of Quebec I should be more familiar with those names.

We would be pleased to have tabled with us the other documents you referred to, and they will be studied as well as your comments. I must tell you that I am already convinced by what I have been told so far that unless we train and upgrade every available source of work in Canada, we are going to be short. Therefore, we must really do something about our retraining, upgrading programs to make sure that they take into account our native population and our women population, both native and non-native because, if what we are told is correct, there are a lot of skilled work jobs opening up and we are going to be short. So, if we are going to be short, we have to train all these people that want to work. These people are coming to you; they want to work; they want good work and this good work is supposed to be opening up, and this requires training at many levels.

Apropos the question asked by Mr. Swartz earlier, for the people that you deal with, your clients, is the greatest need training in the area of very basic skills, just to, let us say, read, write, compute properly, or do most of them have that and they are now ready to go into specialized trades?

Miss Pinay: I think it varies. The educational levels depend quite a bit on what level the person may have achieved, but there are more and more that are not even reaching high school. Someone made the comment, about high schools and reaching them, "If only we could keep them in school" because

[Translation]

On doit aussi faire un effort afin de former et de promouvoir les femmes autochtones au sein du gouvernement et dans tous les domaines d'emploi. Nous sommes très loin d'être représentées comme nous le devrions dans les postes de gestion avec salaires élevés.

Je dépose un certain nombre de nos mémoires et de nos exposés de principe sur le bureau de ce comité. Nous y avons exposé nos préoccupations relatives aux garderies, au développement économique, à l'emploi et à d'autres questions et domaines. Bien que ces documents aient déjà été présentés au gouvernement provincial et à d'autres organismes, il est important que le gouvernement fédéral se rende compte de certaines de nos inquiétudes et, nous l'espérons, qu'il prenne certaines mesures à ce propos.

Une fois de plus je vous remercie de l'occasion que vous m'avez offerte.

Le président: Bien, M^{lle} Pinay, nous serions heureux . . .

Mlle Pinay: Pinay.

Le président: Excusez-moi, quelle est la prononciation exacte?

Mlle Pinay: Pinay. C'est un nom français qu'un missionnaire a donné à mon grand-père.

Le président: En tant qu'originnaire du Québec, je devrais être plus familier avec ces noms.

Nous serions heureux que vous déposiez sur le bureau de ce comité les autres documents que vous avez mentionnés, et ils seront étudiés de même que vos commentaires. Je dois vous dire que je suis déjà convaincu, à la suite de ce que l'on m'a dit jusqu'ici, qu'à moins que nous formions et perfectionnions toutes les sources de main-d'œuvre disponibles au Canada, nous allons manquer de travailleurs. Nous devons donc réellement prendre des mesures afin que nos programmes de recyclage et de perfectionnement tiennent compte de notre population autochtone et de notre population féminine, autochtone et non autochtone, parce que si ce qu'on nous a dit est exact, un nombre considérable d'emplois spécialisés se créent et nous manquerons de travailleurs pour les remplir. Donc, si nous allons manquer de travailleurs, nous devons former toutes les personnes qui désirent travailler. Ces personnes se présentent à vous; elles veulent travailler, elles cherchent un travail intéressant et de tels travaux sont supposés se créer, et ceci exige une formation à de nombreux niveaux.

A propos de la question posée plus tôt par M. Swartz, les personnes avec qui vous traitez, vos clientes, ont-elles surtout besoin de formation dans les connaissances de base disons, par exemple, pour lire, écrire et calculer de façon appropriée, ou la plupart d'entre elles possèdent-elles déjà ces connaissances et sont-elles maintenant prêtes à apprendre des métiers spécialisés?

Mlle Pinay: Je crois que cela varie. Les niveaux d'éducation dépendent beaucoup du niveau que la personne a pu atteindre, mais de plus en plus de personnes n'atteignent même pas l'école secondaire. Quelqu'un a déjà dit, à propos des écoles secondaires et du fait d'y suivre des cours: «Si seulement nous

[Texte]

we have kids dropping out at the Grade 6 level. Naturally, these people are going to have greater educational needs in the future. They may go away for a while but they are going to be back. I think a lot of people have taken advantage of some of the existing programs, but at the same time, I think the need is much greater than what it faces now. I think a lot of what discourages people is the low training allowance; that is really a discouragement; it is a hindrance and, therefore, people do not take advantage of it.

The Chairman: Would you have a good number of people who would have less than Grade 8 education?

Miss Pinay: Let me see . . .

The Chairman: I ask that because, under the present federal manpower retraining program, there is no funding courses for people with less than Grade 8. We received a lot of criticism of that in the Atlantic region.

Miss Pinay: I am not sure. Like I say, it depends. The residential schools may have educated people to Grade 8, but that is not actually a Grade 8 level. There are a lot of kids who as soon as they turn 16 are out of school, or as soon as they get to Grade 8, so it depends, I guess. I think it would be a good thing to change, yes.

The Chairman: Can, in your experience, native women with dependent children get training allowances to take upgrading courses?

Miss Pinay: They do, yes.

The Chairman: Do they get extra money for their children?

Miss Pinay: It is not very much. I am not sure, I think it is about \$35 a week, and that is ridiculous.

The Chairman: David, do you have some questions?

Mr. Orlikow: To your knowledge, are there any special training programs for native people organized by the federal Department of Employment and Immigration? Do they make any special efforts to get the kind of native women you have talked about into courses, and if so, what kind of courses are there?

Miss Pinay: Myrna, come and help me.

The Chairman: She needs the help of someone.

Miss Pinay: I admit it.

The Chairman: For the record—we have no stenographers, and everything is done with these machines—would you please speak into the microphone?

Mr. Orlikow: My question was: Do you know whether or not there are any special programs which have been devised in the Regina area which offer training opportunities for native

[Traduction]

pouvions les garder à l'école», parce que des enfants quittent l'école en 6^e année. Naturellement, ces personnes auront des besoins accrus en matière d'éducation dans le futur. Elles peuvent quitter l'école pour un certain temps mais elles y reviendront. Je pense que beaucoup de personnes ont tiré profit de certains des programmes qui existent déjà mais, en même temps, je pense que le besoin est beaucoup plus grand qu'il ne semble présentement. Je pense que la faible allocation de formation est un élément important qui décourage les personnes; il s'agit réellement d'un élément qui tend à décourager; c'est un obstacle et, par conséquent, les personnes ne tirent pas profit du programme.

Le président: Y aurait-il un bon nombre des personnes qui ont recours à vos services qui n'auraient pas atteint la 8^e année?

Miss Pinay: Voyons . . .

Le président: Je vous pose cette question, parce que, en vertu des dispositions du présent programme fédéral de recyclage de la main-d'œuvre, aucune somme d'argent n'est disponible pour des cours destinés aux personnes qui n'ont pas atteint la 8^e année. Nous avons entendu beaucoup de critiques à ce propos dans la région de l'Atlantique.

Miss Pinay: Je ne suis pas certaine. Comme je l'ai déjà dit, cela dépend. Il se peut que les pensionnats aient formé des personnes jusqu'à la 8^e année, mais il ne s'agit pas du véritable niveau de la 8^e année. Beaucoup d'enfants quittent l'école quand ils atteignent 16 ans ou aussitôt qu'ils atteignent la 8^e année, donc je pense que cela dépend. Je crois, effectivement, qu'il serait bon de changer ces dispositions.

Le président: Les femmes autochtones avec enfants à charge peuvent-elles, d'après votre expérience, obtenir des allocations de formation pour suivre des cours de perfectionnement?

Miss Pinay: Elles le peuvent, oui.

Le président: Obtiennent-elles un montant additionnel pour leurs enfants?

Miss Pinay: Ce n'est pas une somme considérable. Je ne suis pas certaine, je crois qu'il s'agit de \$35 par semaine, et c'est un montant ridicule.

Le président: David, avez-vous des questions?

M. Orlikow: A votre connaissance, le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration organise-t-il des programmes de formation spéciaux destinés aux autochtones? Font-ils des efforts particuliers afin que les femmes autochtones dont vous avez parlé suivent des cours et, si c'est le cas, de quel type de cours s'agit-il?

Miss Pinay: Myrna, venez m'aider.

Le président: Elle a besoin d'aide de quelqu'un.

Miss Pinay: Je l'admets.

Le président: Je tiens à préciser, pour la forme, que nous n'avons pas de sténographe, et tout le travail est effectué au moyen de ces machines. Voudriez-vous parler dans le micro, s'il vous plaît?

M. Orlikow: Voici ma question: Savez-vous si, oui ou non, des programmes spéciaux ont été élaborés, dans la région de Regina, pour offrir des occasions de formation aux autochto-

[Text]

people, and particularly for native women? Could you give us your name when you start?

Ms Myrna LaPlante (Counsellor, Regina Plains Community College): Myrna LaPlante from the community college.

I would have to say no. However, at the community college we do have a specific program for natives; it is a life—skills program. It is not designed for any specific training for trades or whatever.

Mr. Orlikow: To your knowledge, are there any training programs which have been organized by the Department of Indian Affairs and Northern Development?

Ms LaPlante: I think the Federated Indian College operates a job-orientation program through Employment and Immigration. The Department of Indian Affairs and Northern Development does very little in the cities, so I would have to answer "no" to that.

Mr. Orlikow: Have you any idea of the percentage of native people in Regina who are status Indians?

Ms LaPlante: I believe there are 8,000.

Mr. Orlikow: Status?

Ms LaPlante: Yes, registered and treaty Indians.

• 1615

Mr. Orlikow: Can you suggest any specific courses or trades that you think native women should be given help to enter?

Miss Pinay: We are involved in one right now which is a finance and administration course, and one of our staff has been able to take advantage of it. It is called organization and small business management. However, that is a provincial course through the non-registered Indian and Metis program. Things like that, I think, meet certain needs. There could be extensive day care training programs that would give people the qualifications to get employment. Definitely in the area of management, I think, for a certain number of people, there is a definite need. We have done some staff training for counselling and dealing with people in crises situations, things like that, to sort of upgrade existing skills of our own staff.

The point is people want to work, but the employment opportunities are limited. Particularly in Regina, I think there is a lot of racism, discrimination and sexism that people do not want to deal with, and I think it is going to have to be dealt with because of the increasing native population. Affirmative action is definitely not going to answer all these problems. I think there is a lot of work there are there should be a lot of employment created for our own people to work in those areas.

[Translation]

nes et particulièrement aux femmes autochtones? Pourriez-vous vous nommer quand vous commencerez à parler?

Md. Myrna LaPlante (conseillère, Regina Plains Community College): Myrna LaPlante du collège communautaire.

Je dois répondre non. Cependant, nous avons, au collège communautaire, un programme spécial pour les autochtones, il s'agit d'un programme de développement des connaissances pratiques. Il n'est pas conçu afin de donner une formation particulière pour des métiers ou dans un autre domaine.

M. Orlikow: A votre connaissance, le ministère des Affaires indiennes et du Nord a-t-il préparé des programmes de formation?

Md. LaPlante: Je crois que le Federated Indian College offre un programme d'orientation à l'emploi par l'intermédiaire du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord agit très peu dans les villes, je dois donc répondre «non» à cette question.

M. Orlikow: Avez-vous une idée du pourcentage de la population autochtone de Regina qui est constituée d'Indiens de plein droit?

Md. LaPlante: Je crois qu'il y en a 8,000.

M. Orlikow: De plein droit?

Md. LaPlante: Oui, des Indiens inscrits et visés par les traités.

M. Orlikow: Pourriez-vous proposer des cours ou des métiers déterminés auxquels, selon vous, il faudrait favoriser l'admission des femmes autochtones?

Mlle Pinay: Nous sommes impliqués dans un de ces cours présentement, il s'agit d'un cours de finance et d'administration et un membre de notre personnel a pu en profiter. Le cours s'intitule organisation et gestion des petites entreprises. Il s'agit cependant d'un cours provincial offert dans le cadre du programme destiné aux Indiens non inscrits et aux Métis. Je crois que des cours comme celui-ci répondent à certains besoins. On pourrait créer des programmes importants de formation au travail dans les garderies; ces cours permettraient à des personnes d'obtenir les connaissances nécessaires pour trouver un emploi. Je crois fermement, qu'un certain nombre de personnes ont réellement besoin de cours de gestion. Nous avons offert à notre personnel une certaine formation portant sur la consultation, sur la façon de traiter avec des personnes en situation de crises, et sur d'autres questions de ce genre afin, en quelque sorte, de perfectionner les connaissances existantes de nos employés.

L'élément à souligner est que les gens veulent travailler, mais que les occasions d'emploi sont limitées. Je crois que, particulièrement à Regina, il existe beaucoup de racisme, de discrimination et de sexisme et que le public ne s'intéresse pas à ces problèmes et je pense qu'on devra s'en occuper parce que la population autochtone croît constamment. L'Action positive ne résoudra certainement pas tous ces problèmes. Je crois qu'il faut effectuer beaucoup de travail à propos de ces questions et que quantité d'emplois pourraient être créés pour les autochtones dans ces domaines.

[Texte]

Mr. Orlikow: Given the fact that such a high percentage of the people who are in our correctional institutions are native, and the fact that in Manitoba—I do not have the figures for Saskatchewan—more than 50 per cent of the case load of organizations such as the children's aid and family service is people native, do you think that if training programs could be devised so that native people could become workers in the fields of social work as probation officers, correctional officers that it would not only give employment to native people? It would also have the added benefit that native workers could relate better to the native people who need help. I am wondering if you have given any thought to those kinds of programs.

Miss Pinay: That is important, but I think it is equally important to get native people into other areas as well, and that includes private business, government, setting up their own businesses, whatever. I do not think it should be limited to just the social service areas because, hopefully, some day we are not going to have all these social problems. At the same time, yes, I agree, more people should be working in those. But I think there is a responsibility for employers at all levels to begin to hire and promote native people, and not just at one level. I think there is a big training responsibility there too.

Mr. Orlikow: Could I ask one last question? Both at the federal government level and at the provincial government level, not just in Saskatchewan, there have been some very fine speeches made by ministers about affirmative action. Have you seen many results in this province?

Miss Pinay: It was announced last year—and I believe the Public Service Commission has established a native staffing unit here—but I have not seen any actual work resulting from that although I know there are efforts being made in that area. At the same time, I think employers are going to have to consider cross-cultural workshops and things like that. There has to be an understanding developed between native people and non-native people.

The Chairman: John, do you have some questions?

Mr. McDermid: Two brief questions. One was alluded to somewhat, but I just wanted a little more specific information. One of the shocking things in this country is that almost 50 per cent of those who are unemployed are under the age of 24 and fully half of them do not have a Grade 10 education. Have you done any definitive studies with breakdowns on the unemployment of native women by age and basic education? Would any of those statistics be contained in the studies you are going to leave with the committee?

[Traduction]

M. Orlikow: Comme un pourcentage élevé des personnes qui se trouvent dans nos institutions de correction sont des autochtones et qu'au Manitoba, je ne possède pas les chiffres qui s'appliquent à la Saskatchewan, les autochtones constituent plus de 50 pour cent du nombre de cas dont s'occupent des organismes tels que la société de protection de l'enfance et les services aux ménages, croyez-vous que, si des programmes de formation pouvaient être créés afin que des autochtones puissent travailler en service social, à titre de délégués à la liberté surveillée ou d'agents du service correctionnel, non seulement de tels programmes permettraient aux autochtones de trouver de l'emploi, ils offriraient l'avantage additionnel que ces personnes pourraient mieux communiquer avec leurs concitoyens autochtones qui ont besoin d'aide. Je me demande si vous avez pensé à des programmes de ce type.

Mlle Pinay: Cette question est importante, mais je crois qu'il est tout aussi important que les autochtones puissent trouver du travail dans d'autres domaines; cela comprend l'entreprise privée, les gouvernements et aussi le fait qu'ils puissent créer leurs propres entreprises. Je ne crois pas qu'il faudrait limiter l'emploi au domaine du service social parce que, espérons-le, un jour viendra où les autochtones n'auront pas à faire face à tous ces problèmes sociaux. Cependant, oui, je suis d'accord avec vous que plus de personnes devraient travailler dans ces domaines. Mais je crois que les employeurs à tous les niveaux, ont la responsabilité de commencer à embaucher et à promouvoir les autochtones et pas seulement à un seul niveau. Je crois qu'il existe, dans ce domaine, aussi une très grosse responsabilité relative à la formation.

M. Orlikow: Pourrais-je poser une dernière question? Au niveau du gouvernement fédéral tout comme au niveau des gouvernements provinciaux, et pas seulement en Saskatchewan, des ministres ont prononcé de beaux discours à propos de l'Action positive. Avez-vous constaté de nombreux résultats, à ce sujet, dans cette province?

Mlle Pinay: On a prononcé de tels discours l'année dernière, et je crois que la Commission de la fonction publique a créé une sous-section de dotation en personnel autochtone mais je n'ai pas constaté de travail effectif à la suite de ces discours, bien que je sache que des efforts sont faits dans ce domaine. Je crois, en même temps, que les employeurs devront considérer la possibilité de créer des ateliers transculturels et de prendre d'autres mesures du genre. Il faut qu'une certaine entente se crée entre les autochtones et les non-autochtones.

Le président: John, avez-vous des questions?

M. McDermid: J'ai deux brèves questions. On a déjà fait un peu allusion à l'une de mes questions, mais je voudrais seulement obtenir des renseignements un peu plus précis. Parmi toutes les situations déplorables dans ce pays, on constate que près de 50 pour cent des chômeurs n'ont pas 24 ans et que la moitié d'entre eux n'ont pas terminé leur 10^e année. Avez-vous procédé à des études définitives sur l'emploi des femmes autochtones et avez-vous classé vos résultats selon l'âge et l'éducation de base? Avez-vous idée si ces statistiques pourraient être contenues dans les études que vous allez confier au comité?

[Text]

• 1620

Miss Pinay: No, they are not. I believe that something similar to that was done by the Association of Métis and Non-Status Indians of Saskatchewan, but I am not sure it was broken down into even sex or age, but I know that they did and still do operate an employment agency at which they were dealing with both treaty and Métis people. So they may have some of those. I think a lot of them would be younger people because of the dropout rate. We have encountered people who are dropping out at a very early age, as soon as they reach the age of 16 or Grade 8 or earlier if they can get away with it, and a lot of them do. So I would say probably a large number are young people.

Mr. McDermid: Are there enough facilities in this area for those who have dropped out? Do they have the opportunity of going back and catching up even to a Grade 10 level? Are the facilities here; are the opportunities here? Taking aside the grant system and that sort of thing, for example, are there enough facilities in the evening for those who want to better themselves to take night courses or upgrading courses?

Ms LaPlante: I am not prepared for this. There are attempts being made to overcome that problem. I think, however, the greatest problem is actually meeting the requirements of the CEIC, for example, to get into the programs. You have to have a fairly stable background and I know a lot of people do not have that. A lot of native women and a lot of young people do not have that. So, I think that is the problem—meeting the requirements.

Mr. McDermid: Okay. Let me ask you this: If there was day care aid, in other words, if there were subsidies to help with day care costs to get the single-parent mother out into the workforce again, is there work for them if, in fact, they did have that help?

Miss Pinay: First of all, there are day care subsidies, but they are somewhat limited.

Mr. McDermid: What are they, if you do not mind me asking? What do you mean by limited? Do they pay for three out of four weeks or ...

Miss Pinay: They will pay partial costs, but only in an approved day care home or day care centre. A lot of our people make use and cherish the services of older people, family members, and what not, who will stay in the home and keep the children, and no, that is not subsidized to any great extent. I think that is something that has to be considered because that is a very good link with the past; it is a cultural awareness that children do not get unless it is from an older woman or whatever. I think that is something that has to be dealt with.

[Translation]

Mlle Pinay: Non, il n'y en a pas. Je pense que quelque chose du genre a été réalisé par l'Association des Métis et des Indiens non inscrits de la Saskatchewan, mais je ne suis pas certaine que les résultats ont été classés par sexe ou par âge; je sais toutefois qu'ils ont exploité et qu'ils exploitent encore un bureau de placement où ils s'occupaient tant des Indiens visés par les traités que des Métis. De ce fait, ils peuvent avoir certaines de ces données. Je pense qu'un grand nombre de personnes parmi ces groupes seraient des jeunes gens en raison du taux des abandons. Nous rencontrons des gens qui abandonnent à un âge très précoce, dès qu'ils atteignent les 16 ans ou le grade 8 ou même avant s'ils sont à même de le faire et la plupart d'entre eux le font. Ainsi, je pourrais dire en toute probabilité qu'un grand nombre de jeunes font partie de ce groupe.

M. McDermid: Est-ce qu'il y a suffisamment d'installations dans cette région pour ceux qui ont abandonné? Est-ce qu'ils ont la possibilité de retourner et d'atteindre ne serait-ce que le grade 10? Y-a-t-il ici suffisamment d'installations, suffisamment d'occasions pour parvenir à cette fin? En mettant de côté le système des subventions et quelque chose du même genre, par exemple, y-a-t-il suffisamment d'installations pour des cours du soir destinés à ceux qui désirent prendre de tels cours ou des cours d'enrichissement pour s'améliorer eux-mêmes?

Md. LaPlante: Je ne suis pas en mesure de répondre à cela. Des tentatives ont été faites pour venir à bout de ce problème. Je pense, cependant, que le problème le plus ardu est réellement de répondre au besoin de la CEIC, par exemple, en vue de respecter les programmes. Pour cela il faut des antécédents éminemment stables et je connais un grand nombre de personnes qui n'en ont pas. De nombreuses femmes autochtones ainsi qu'un grand nombre de jeunes gens ne les possèdent pas non plus. Aussi, je crois que nous touchons du doigt le problème: répondre aux besoins.

M. McDermid: C'est bon. permettez-moi de vous poser une question: si une aide était fournie aux garderies de jour, en d'autres termes, si l'on disposait de subventions destinées à aider les garderies de jour afin que la mère monoparentale qui ne travaille pas puisse de nouveau rentrer sur le marché du travail, est-il possible de trouver du travail pour ces femmes si en fait, elles pouvaient disposer de cette aide?

Mlle Pinay: Pour commencer, il y a des subventions aux garderies de jour, mais elles sont quelque peu limitées.

M. McDermid: Quelle en est l'importance si vous me permettez cette question? Qu'entendez-vous par limitées? Est-ce qu'on leur paye trois semaines sur quatre ou ...

Mlle Pinay: Les coûts seront partiellement défrayés mais uniquement dans une garderie privée approuvée ou dans un centre de garderie. De nombreuses personnes parmi nos gens utilisent et chérissent les services offerts par des personnes plus âgées, des membres de la famille, qui acceptent de rester à la maison et de garder les enfants, et qui eux ne reçoivent aucune subvention. Je pense qu'il y a là quelque chose dont il faut tenir compte car c'est un excellent lien avec le passé. Selon une vieille tradition culturelle, les enfants profitent énormément de

[Texte]

That is part of the problem too, the lack of identity throughout; it is a negative thing.

As for employment being available, I think there is a certain amount of employment available but it is also a matter of getting the people trained so we get back into the whole thing of "if training allowances were adequate". Sometimes the guidelines for classes are so straightforward that, either you meet them or you do not make it . . .

Mr. McDermid: It is Catch 22.

Miss Pinay: Exactly.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Thank you.

The Chairman: Gerry, do you have any questions?

Thank you very much. Your comments will be taken very seriously and we would also like you to leave with us the papers you referred to. Thank you very much.

Miss Pinay: Thank you.

The Chairman: Next we have Mr. Stapleton from the Saskatchewan Coalition for Full Employment.

• 1625

Would you tell us your full name when you sit down, please?

Mr. Stephen F. Stapleton (Member, Saskatchewan Coalition for Full Employment): My name is Stephen Stapleton, and I am a member of the Saskatchewan Coalition for Full Employment.

Mr. Chairman and members of the committee, the social cost of unemployment is immeasurable. The human cost is frightening. Our objective is, as stated in the Declaration of Human Rights of the United Nations, "to promote higher standards of living, full employment, and conditions of economic and social progress and development".

The question of relevant job training is an important one. The key word in this question is "relevant." Too often people are trained in fields where little or not employment exists. The first step in an adequate job training program is to establish the present and future employment opportunities. There is no point in training medical secretaries if no openings for medical secretaries exist. There is no point in training heavy equipment operators where there is little or no demand for their services. In this respect the planning of retraining programs to fit the needs of the region is the most important aspect of the entire program.

It is the responsibility of the employer to provide continuing and meaningful employment. Government agencies should be in close contact with employers to establish the needs of the business community. There seems to be an ever-widening gap between the needs of the marketplace and manpower retraining programs.

The intern and apprenticeship plans for sharing of employees' salaries are good ones.

[Traduction]

l'expérience d'une femme âgée. Je crois qu'il y a là quelque chose dont il faut s'occuper. Le manque d'indentité constitue également une partie du problème: c'est une chose négative.

Pour ce qui est de la disponibilité des emplois, je pense qu'un certain nombre d'emplois sont disponibles mais qu'il convient avant tout de former les gens, ce qui nous ramène à la totalité du problème, soit: «si les indemnités de formation étaient suffisantes». Parfois les lignes de conduite régissant les classes sont tellement nettes que, ou bien vous les respectez ou bien vous vous en écarterez . . .

M. McDermid: C'est une situation inextricable?

Mlle Pinay: Exactement.

M. McDermid: Merci M. le Président. Merci.

Le président: Gerry, avez-vous des questions à poser?

Merci beaucoup. Vos commentaires seront analysés avec beaucoup de sérieux et nous aimerions que vous nous laissiez les papiers qui s'y rapportent. Merci beaucoup.

Mlle Pinay: Merci.

Le Président: C'est au tour de M. Stapleton de la Saskatchewan Coalition for full Employment.

Voulez-vous, s'il vous plaît, nous donner votre nom au complet et vous asseoir?

M. Stephen F. Stapleton. (membre, Saskatchewan Coalition for Full Employment): Mon nom est Stephen Stapleton et je suis membre de la Saskatchewan Coalition for Full Employment.

Monsieur le président et les membres du comité, le coût social du chômage est incommensurable. Le coût humain est effarant. Notre objectif est, tel qu'énoncé dans la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies, de promouvoir un niveau de vie plus élevé, le plein emploi et des conditions favorisant le progrès économique et social.

La question de la formation professionnelle appropriée est importante. Le mot clé dans cette question est «appropriée». Trop souvent les gens sont formés dans des domaines où il y a peu ou pas d'emploi. La première étape dans un programme de formation professionnelle adéquat est l'établissement des possibilités d'emploi présentes et futures. Il est inutile de former des secrétaires médicales si aucun débouché n'existe pour elles. Il est également inutile de former des opérateurs de matériel lourd lorsque la demande pour ce type d'emploi est faible ou nulle. A cet égard, la planification des programmes de recyclage pour répondre aux besoins régionaux est l'aspect le plus important de tout le programme.

C'est la responsabilité de l'employeur d'assurer un emploi continu et significatif. Les organismes gouvernementaux doivent demeurer en contact étroit avec les employeurs afin d'établir les besoins du milieu des affaires. Il semble que l'écart s'accroisse entre les besoins du marché et les programmes de recyclage de la main-d'œuvre.

Les programmes internes et d'apprentissage pour le partage du salaire des employés sont bons.

[Text]

The transition between the training program and the introduction to the workforce is one of the main problem areas. This is where the system seems to break down.

Salary-sharing incentives to employers should help with the introduction of the trainee to the workforce.

The taxing of employers of skilled labourers for the purpose of training the unskilled is an excellent idea. Employers would then share the responsibility of training new employees for their industry. A universal training levy should be imposed on industry with up to 100 per cent to be written off in taxes if worthwhile training is provided.

A high priority should be given to the subsidizing of employees for small businesses. The small businessman is often caught in the crunch of high costs for training employees who will not be able to carry their weight for some time.

I hope you will forgive my typing errors. I am not exactly a steno-quality typist.

Rather than relying on imported labour, industries should be required to employ a certain number of apprentices in relation to the number of skilled tradesmen they employ. To go outside the country and employ foreign tradesmen with such a high rate of unemployment is tragic.

Governments should get together with trade unions and industry as well as the unemployed to ensure the adoption of an adequate apprenticeship program. There should be an advisory board to help the provincial education departments who are basically responsible for vocational training. Any such advisory board should include representatives of the Council of Ministers of Education.

Vocational training should be made available to the poor and to the handicapped. Because of present manpower policies these groups are often discriminated against. These are the groups that are in the most need of vocational training.

The 52-week limit on manpower training should be removed. As a result, trainees could take a good deal of upgrading before going on vocational training.

We feel that retraining programs must not be evaluated solely on economic cost. Some consideration should be given to the human and social advantages of the program.

That is the substance of my brief, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much. It is brief but very much to the point. David, do you have questions you wish to ask?

Mr. Orlikow: Just a couple of questions. Do you feel that too much of our training effort is done in the institutions like the technical vocational schools and the community colleges, and that more of the training should be done on the job?

[Translation]

La transition entre le programme de formation et l'insertion dans la population active est l'un des principaux problèmes. C'est là que le système semble défectueux.

Les incitations par le partage des salaires pour les employeurs devraient aider à l'insertion du stagiaire dans la population active.

La contribution des employeurs de travailleurs qualifiés en vue de former les travailleurs non qualifiés est une excellente idée. Les employeurs devraient alors partager la responsabilité de former de nouveaux employés pour leur industrie. Une contribution universelle de formation devrait être imposée à l'industrie avec possibilité de réduction fiscale de 100 pour cent si une formation est assurée.

On devrait s'appliquer en tout premier lieu à subventionner les employés des petites entreprises. Le petit entrepreneur est souvent écrasé par le coût élevé de la formation d'employés qui ne seront pas rentables pour un certain temps.

J'espère que vous excuserez mes erreurs de frappe. Je n'ai rien d'une sténo-dactylo.

Au lieu de compter sur la main-d'œuvre importée, les industries devraient être tenues d'employer un certain nombre d'apprentis en rapport avec le nombre de travailleurs qualifiés qu'elles emploient. Aller à l'extérieur du pays pour embaucher des hommes de métier étrangers alors que le taux de chômage est si élevé est tragique.

Les gouvernements devraient s'entendre avec les syndicats et l'industrie de même qu'avec les chômeurs pour assurer l'adoption d'un programme d'apprentissage adéquat. Il devrait y avoir un conseil consultatif pour aider les services d'éducation provinciaux qui sont responsables de la formation professionnelle. Ce conseil devrait comprendre des représentants du Conseil des ministres de l'éducation.

La formation professionnelle devrait être accessible aux pauvres et aux handicapés. A cause des politiques de main-d'œuvre actuelles, ces groupes sont souvent défavorisés. Ce sont pourtant ces groupes qui ont le plus besoin de formation professionnelle.

La limite de 52 semaines pour la formation de la main-d'œuvre devrait être supprimée. Les stagiaires pourraient ainsi se perfectionner passablement avant de s'engager dans la formation professionnelle.

Nous sommes d'avis que les programmes de recyclage ne doivent pas être évalués seulement en fonction du coût économique. On doit tenir compte également des avantages humains et sociaux du programme.

Voilà la substance de mon exposé monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup. C'est court mais très à propos. David, avez-vous des questions à poser?

M. Orlikow: Une couple de questions seulement. Croyez-vous qu'une trop grande partie de notre effort de formation est concentrée dans des institutions telles que les écoles professionnelles techniques et les collèges communautaires, et que la plus grande partie de la formation devrait être en cours d'emploi?

[Texte]

• 1630

Mr. Stapleton: I believe definitely that more of the training should be done on the job, a more effective apprenticeship program, especially if it is a cost-sharing type or program which helps the employer to write off a certain amount of the salary as tax deductible, and what have you, in order to introduce the employee to the workforce. I am rather a good example of a person who was badly trained. I am a qualified research technician, thanks to having worked with statistics and probability in my working days, and I also took a class in methods of research in the social sciences. So I am qualified as a research technician, but I find that dealing with Canada manpower ranges from an object lesson in futility to downright humiliation. I also have some psychiatric handicaps, and I have been actually ridiculed by an employee of Canada Manpower on one occasion. It proves to be rather embarrassing—either that or you get pushed into a bureaucratic shuffle. Research assistants are not in demand. There are so many PhD's and MA's and BA's around that technicians are not even considered. I have had about three months' work in three years as a research technician and that was done on my own.

Mr. Orlikow: The Canadian Labour Congress made a submission to this committee in Ottawa, and they proposed that we model our training system after some of the western European systems. They proposed, for example, that we do a great deal more on-the-job training and that this be funded through what they called the grant levy system. The levy would be a tax on employers, larger employers, and the employers who trained people according to standards set in consultation with government would then get back all or part of the cost of training them. Employers who did not train people would pay the levy but would not get anything back. Do you think that is a system that we should give some thought to?

Mr. Stapleton: Yes, that is exactly what I had in mind for the levy to be placed on employers of skilled labour, and I would also recommend some sort of quota system for apprentices: where an employer employed—I do not know what it would be in real figures—say, 40 skilled tradesmen, he should be required to have, possibly, five apprentices. Those are just figures off the top of my head; they do not have any great significance, but I think a quota system for apprenticeship would be a good idea.

Mr. Orlikow: Let me ask one last personal question—you raised the matter—in your experience, does the employment department have any people who have any qualifications to work with people who come to them looking for employment and have special problems?

Mr. Stapleton: Yes, they have special services, but I find that it is nothing more than a bureaucratic shuffle. You get shifted back to the provincial government agencies, and they tell you to see the provincial civil service commission and

[Traduction]

M. Stapleton: Je crois certainement qu'une plus grande partie de la formation devrait être faite en cours d'emploi, que le programme d'apprentissage devrait être plus efficace, spécialement s'il s'agit d'un programme à frais partagés qui aide l'employeur à déduire certaines parties du salaire de son impôt, etc., en vue d'insérer l'employé dans la population active. Je suis plutôt un bon exemple d'une personne qui a été mal formée. Je suis un technicien en recherches qualifié, car j'ai travaillé dans le domaine de la statistique et des probabilités lorsque j'avais du travail; j'ai également suivi un cours sur les méthodes de recherches en sciences sociales. Je suis donc qualifié comme technicien en recherches, mais je suis d'avis que traiter avec Main-d'œuvre Canada correspond à passer de la leçon pratique en futilité à l'humiliation pure et simple. J'ai également quelques ennuis psychiatriques et j'ai été ridiculisé en une occasion par un employé de Main-d'œuvre. C'est plutôt gênant—l'autre alternative est d'être pris dans la paperasserie bureaucratique. Les adjoints en recherches ne sont pas en demande. Il y a tellement de PH.D de MA et de BA que l'on ne considère même pas les techniciens. J'ai travaillé trois mois en trois ans comme technicien en recherches et cela de ma propre initiative.

M. Orlikow: Le Congrès du travail du Canada a proposé, dans un rapport soumis à ce comité, que l'on modèle notre système de formation sur certains systèmes de l'Europe de l'Ouest. On a proposé, par exemple, que l'on fasse une part plus grande à la formation en cours d'emploi et que cela soit payé au moyen d'un système de contribution. La contribution serait une taxe imposée aux employeurs, aux employeurs plus importants, et les employeurs qui formeraient des gens conformément aux normes établies avec le gouvernement récupéreraient le coût de la formation en tout ou en partie. Les employeurs qui n'auraient pas formé de gens paieraient la contribution mais ne récupéreraient aucun montant. Croyez-vous que c'est un système que nous devrions prendre en considération?

M. Stapleton: Oui, c'est exactement ce que je pensais au sujet de la contribution que devraient verser les employeurs de main-d'œuvre qualifiée; je recommanderais également un certain système de contingentement pour les apprentis: lorsqu'un employeur emploierait—je ne connais pas le nombre réel—disons quarante hommes de métier qualifiés, il devrait avoir, peut-être, cinq apprentis. Ce sont-là des chiffres qui me viennent à l'esprit; ils n'ont pas grande importance, mais je crois qu'un système de contingentement pour les apprentis serait une bonne idée.

M. Orlikow: Permettez-moi de vous poser une dernière question personnelle, puisque vous y avez vous-même fait allusion. A votre avis, le ministère responsable de l'emploi a-t-il des gens qualifiés pour travailler avec les personnes qui viennent les consulter pour un emploi et qui ont des problèmes particuliers?

M. Stapleton: Oui, ils ont des services spéciaux, mais je suis d'avis que ce n'est rien d'autre que de la paperasserie bureaucratique. On vous renvoie aux organismes du gouvernement provincial; ils vous envoient à la commission de la fonction

[Text]

training on the job. They have been no help to me whatsoever, just absolutely none.

Mr. Orlikow: Any sympathy?

Mr. Stapleton: Well, the latest worker I have has had a little sympathy, yes. He has been very good insofar as sympathy goes.

The Chairman: John McDermid, do you have some questions?

Mr. McDermid: I would like to ask a few questions starting off with some definitions, Mr. Stapleton, if I might.

Mr. Stapleton: Yes.

Mr. McDermid: You talk about planning and retraining and say that there is no sense training medical secretaries if no openings for medical secretaries exist, et cetera. You said in this respect the planning and retraining programs to fit the needs of the region are the most important aspect in the entire program. What is your definition of "region"?

Mr. Stapleton: I was thinking mainly of the four main regions in Canada: the Maritimes, Ontario, Quebec and western Canada.

Mr. McDermid: I spent last week in Newfoundland with this committee—my colleagues were not with me; I was with another group—and they have a different attitude down there. Their attitude is that they train for Canada. Their educational system does not only train for their local region because their local region cannot support all that they train; so they train for Canada. Are you saying that our educational institutions should narrow their field and train strictly for the area they represent?

• 1635

Mr. Stapleton: No, that is not really what I had in mind. What I am thinking of in that statement is that there are usually necessities within a region and that they should be looked at first. Canada manpower has such programs as relocation of employees and what have you. I think if you train for the over-all labour force, you would be doing a good job.

Mr. McDermid: What is your opinion on mobility of labour? Do you think labour should be mobile in Canada, that it should be allowed to go wherever the jobs are?

Mr. Stapleton: Yes, I think so.

Mr. McDermid: Let me ask you this as a taxpayer: would you be in favour of a welder, for example, in Brampton, who can not get employment in Brampton—that is his home town, his wife and kids are settled there and they go to school there—and finds a welding job in Calgary, being allowed a tax write-off for some of those expenses to encourage him to take that job rather than sit on unemployment insurance or whatever the case may be back in Brampton?

Mr. Stapleton: I think that was the idea of the manpower mobility program, to get people to where the work is. I think

[Translation]

publique provinciale et à la formation en cours d'emploi. Ils ne m'ont aidé en rien, absolument rien.

M. Orlikow: Vous a-t-on manifesté une certaine sympathie?

M. Stapleton: Bien, le dernier fonctionnaire que j'ai rencontré m'a manifesté une certaine sympathie, oui. Il a été très bon pour ce qui a trait à la sympathie.

Le président: John McDermid, avez-vous des questions à poser?

M. McDermid: J'aimerais bien vous poser quelques questions en commençant par quelques définitions, M. Stapleton, si vous le voulez bien.

M. Stapleton: Oui.

M. McDermid: Vous parlez de planification et de recyclage et vous dites qu'il est inutile de former des secrétaires médicales s'il n'y a pas de débouchés pour elles, etc. Vous avez dit à cet égard que les programmes de planification et de recyclage pour répondre aux besoins régionaux constituent l'aspect le plus important de tout le programme. Quelle est votre définition de la «région»?

M. Stapleton: Je pensais surtout aux quatre principales régions du Canada: les Maritimes, l'Ontario, le Québec et l'Ouest canadien.

M. McDermid: J'ai passé la semaine dernière à Terre-Neuve avec ce comité; mes collègues ne m'ont pas accompagné; j'étais avec un autre groupe et ils ont une attitude différente là-bas. Leur attitude est que leur formation est orientée vers le Canada. Leur système d'enseignement ne les forme pas seulement pour leur région locale parce que leur région locale ne peut pas répondre à toute cette formation; leur formation est donc orientée vers le Canada. Prétendez-vous que nos établissements d'enseignement devraient réduire leur champ d'activité et ne former les gens que pour la région qu'ils représentent?

M. Stapleton: Non, ce n'est pas exactement ce à quoi je pensais. Je pense qu'il y a habituellement des besoins à l'intérieur d'une région et qu'il faut y répondre en premier. Emploi Canada a des programmes comme la relocalisation des employés, etc. Je crois que si vous formiez les travailleurs en général, vous feriez du bon travail.

M. McDermid: Que pensez-vous de la mobilité des travailleurs? Selon vous, devraient-ils se déplacer à l'intérieur du Canada, aller où il y a des emplois?

M. Stapleton: Oui, je le crois.

M. McDermid: Permettez-moi de vous poser cette question, à titre de contribuable: prenons l'exemple d'un soudeur qui vit avec sa famille à Brampton, sa ville natale, ses enfants y vont à l'école. Il ne trouve pas de travail dans cette ville, mais décroche un emploi à Calgary. Accepteriez-vous qu'on lui accorde de déduire du revenu imposable certaines des dépenses encourues afin de l'encourager à accepter cet emploi plutôt que de continuer à recevoir de l'assurance-chômage à Brampton?

M. Stapleton: Je crois que c'était là le principe de base du programme de mobilité des travailleurs, c'est-à-dire faire venir

[Texte]

he should be allowed a write-off either in taxes or by direct grant to get to the job. Again, we are getting into this thing of opposing regions, so, I would also say providing there is no one qualified in that region for the job.

Mr. McDermid: Are you telling me then that you adopt the philosophy of Premier Peckford that Newfoundlanders get the job first and nobody else gets the job until there is nobody from Newfoundland to fill it, and then take people from other areas? Is that what you are saying?

Mr. Stapleton: Well, I think it makes sense that hiring should be done within the region if possible, particularly if there is a fairly high rate of unemployment in the region as there is in Newfoundland.

Mr. McDermid: Yes. The interesting thing is that in our hearings in Newfoundland, every person with the exception of one disagreed with Premier Peckford on that. They all felt that labour should be mobile both ways, coming and going, which was rather interesting.

One final thing. Just to get down to the regional type of employment, I am not sure of the situation in Saskatchewan, and maybe you can fill me in—maybe you know about it—is there, for example, a local committee of industrialists in this community that makes recommendations either to the provincial government or the federal government on manpower matters as to skilled labour required in this area, especially in the community college area?

Mr. Stapleton: Not that I know of, but it could be that I am just not familiar with it.

Mr. McDermid: You have not heard of anything like that?

Mr. Stapleton: Other than the usual Chamber of Commerce presentations and that sort of thing, I do not know of any.

Mr. McDermid: But you have not heard of a specific co-ordination of, say, a committee of industrialists who would recommend to the community colleges the type of education they should be presenting to the young people who are taking the courses in their institutions?

Mr. Stapleton: No, I have not heard of any.

Mr. McDermid: Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chairman: Mr. Stapleton, your testimony is valuable because it is from a person who has had great difficulty in finding work although he has been trained in several areas, and it is useful to have the experiences of people like you put on the record.

Could you tell me a bit more about the Saskatchewan Coalition for Full Employment? Is this a group of people who are in a similar situation as yourself and decided to band together to try to improve the system? About how many people would be involved?

[Traduction]

les gens où il y a du travail. Je crois qu'on devrait lui accorder une déduction d'impôt ou une subvention directe pour qu'il accepte l'emploi. Nous touchons ici encore au problème d'opposition entre les régions; je voudrais donc ajouter qu'il pourrait accepter cet emploi, à condition qu'il n'y ait personne de cette région pour combler le poste.

M. McDermid: En d'autres termes, vous adoptez la philosophie du premier ministre de Terre-Neuve, M. Peckford; les Terre-Neuviens sont les premiers à obtenir les emplois et l'on n'engage des gens d'autres provinces que si personne à Terre-Neuve ne peut remplir le poste. Est-ce là ce que vous voulez dire?

M. Stapleton: Eh bien, je crois que c'est normal que l'embauche se fasse à l'intérieur des régions lorsque c'est possible, surtout si le taux de chômage est assez élevé dans une région, comme c'est le cas à Terre-Neuve.

M. McDermid: Oui. Ce qu'il y a d'intéressant c'est que dans les échos que nous avons eus de Terre-Neuve, toutes les personnes sauf une n'étaient pas d'accord avec M. Peckford à ce sujet. Tout le monde croyait que la main-d'œuvre devait être mobile dans les deux sens, ce qui est plutôt intéressant.

Un dernier point, juste pour en arriver au type d'emploi régional. Je ne connais pas exactement la situation en Saskatchewan, mais si vous la connaissez, vous pourriez peut-être m'aider. Y a-t-il par exemple un comité régional d'industriels qui présente des recommandations au gouvernement provincial ou au gouvernement fédéral relativement à la main-d'œuvre, concernant notamment les travailleurs spécialisés dont cette région a besoin, surtout dans le domaine des collèges communautaires?

M. Stapleton: Non, pas que je sache, mais c'est peut-être parce que je ne les connais pas.

M. McDermid: Vous n'avez jamais entendu parler de comités de ce genre?

M. Stapleton: Mises à part les présentations habituelles de la Chambre de Commerce et ce genre de choses, je ne connais aucun comité.

M. McDermid: Vous n'avez pas entendu parler d'une coordination spécifique de, disons, un comité d'industriels qui pourrait recommander aux collèges le genre d'instruction qu'ils devraient fournir à leurs étudiants?

M. Stapleton: Non absolument pas.

M. McDermid: Merci. Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Stapleton, votre témoignage a beaucoup de valeur car il vient d'une personne qui a eu beaucoup de difficulté à trouver du travail, même s'il avait de la formation dans plusieurs domaines, et il est utile de connaître les expériences de gens tel que vous.

Pourriez-vous me renseigner un peu plus au sujet de la Saskatchewan Coalition for Full Employment? S'agit-il d'un groupe de personnes qui sont dans une situation semblable à la vôtre et qui ont décidé de se regrouper pour essayer d'améliorer le système? Combien de personnes environ sont en cause?

[Text]

Mr. Stapleton: Well, it is a very small group, Mr. Allmand. We have had a declining membership. I think the people think—when they hear a full employment in a market economy, they just throw up their hands in despair and they do not even want to join an organization with that in the name. We do lobby for full employment, but it is a pretty small group here in Regina.

The Chairman: Are they mostly people who have had difficulty finding employment like yourself?

• 1640

Mr. Stapleton: Yes, some of them have. I believe there is one chap who is going to address you tonight at 8 o'clock by the name of James Klein who is very well qualified. He has a doctorate or two and he still has trouble finding employment. I could not help thinking of him during the doctor's dissertation on the University of Regina hiring their own people. He has gone quite a while without full employment.

The Chairman: I do not yet have his name on my list but maybe our staff do.

Mr. Stapleton: It is 8 o'clock tonight I think he is scheduled to address you. His name is Klein.

The Chairman: He is not on my list, but I will find out about him.

The other thing is that you said on occasion you have been ridiculed by manpower employees. Wherever I go, and I guess all members of Parliament do that to their constituents or anywhere in the country, we always advise individuals that whenever they are treated rudely or ridiculed that they should get the name of the person who carried out that act and report him to the senior official of the manpower office, and if that does not get you anywhere, report him to your member of Parliament who will go right to the minister. All these people are paid by the taxpayers of Canada to serve the unemployed; that is one of their jobs. Of course they are going to face difficulties; they never expected to have an easy role in that job, and they are going to meet people who are frustrated and mad and all kinds of things with good reason. So I do not know what you did on that occasion, but . . .

Mr. Stapleton: I think this was an isolated incident. The person involved had known my background before and demanded in a loud voice in an unpartitioned office who my doctor was and what treatment I was getting, and all this sort of thing. I did not do anything further; I think it was just a personality conflict more than anything else. It was an isolated incident. Most manpower counsellors are quite sympathetic even if they are not too helpful.

The Chairman: I know that. I know that most are helpful, and that it is an exception to the rule when you get some that are rude, but I think if that situation did occur, it should not occur and should be corrected.

I had a question I was going to ask you about your experience with manpower, but obviously you feel it has not been

[Translation]

M. Stapleton: Eh bien, il s'agit d'un très petit groupe, monsieur Allmand. Nous avons perdu un certain nombre de membres. A mon avis, lorsqu'ils entendent parler d'emploi permanent dans une économie de marché, les gens se sentent tout simplement impuissants et ne veulent même pas se joindre à un organisme qui porte cette mention dans son titre. Nous faisons de la promotion pour l'emploi permanent, mais nous sommes un bien petit groupe, ici à Regina.

Le président: S'agit-il principalement de gens qui ont eu des difficultés à trouver des emplois, tout comme vous?

M. Stapleton: Oui, certains d'entre eux. Je crois qu'une de ces personnes doit prendre la parole ici ce soir, à 20 heures. Il s'agit de James Klein. Il est très qualifié; il a un doctorat ou deux et il a quand même de la difficulté à trouver un emploi. Je ne pouvais cesser de penser à lui durant la dissertation sur le recrutement par l'Université de Regina de ses propres anciens. M. Klein n'a pas eu d'emploi permanent pendant longtemps.

Le président: Son nom ne figure pas sur ma liste, mais il est peut-être sur celle du personnel.

M. Stapleton: Son entretien est prévu pour 20 heures ce soir. Son nom est Klein.

Le président: Je ne trouve pas son nom sur ma liste, mais je ferais des recherches à son sujet.

L'autre point est que vous avez dit à l'occasion que vous aviez été ridiculisé par les employés des centres de main-d'œuvre. Partout où je vais, et je crois bien que tous les membres du Parlement font la même chose, je dis toujours aux gens que chaque fois qu'ils sont traités avec rudesse ou ridiculisés, ils doivent demander le nom de la personne qui a posé cet acte et la signaler à l'agent supérieur du bureau de main-d'œuvre et, si cela ne suffit pas, ils doivent en informer leur député qui se chargera d'en informer directement le ministre. Tous les employés sont payés par les contribuables du Canada pour être au service des sans-emplois; c'est une de leurs fonctions. Évidemment, ils doivent faire face à des difficultés; mais ils ne s'attendaient sûrement pas à ce que cet emploi soit facile; ils doivent rencontrer des gens qui sont frustrés et de mauvaise humeur et ils doivent faire preuve de jugement. Je ne sais pas ce que vous avez fait à cette occasion, mais . . .

M. Stapleton: Je crois qu'il s'agit d'un cas isolé. La personne en cause connaissait déjà mon dossier et a demandé à voix haute dans un bureau ouvert, qui était mon médecin, quel traitement je suivais et toutes sortes de choses comme ça. Je n'ai pris aucune mesure par la suite; je crois qu'il s'agissait simplement d'un conflit de personnalités. C'était vraiment un cas isolé. La majorité des conseillers en main-d'œuvre sont plutôt sympathiques, même s'ils ne sont pas de beaucoup d'aide.

Le président: Je le sais. Je sais que la majorité sont utiles et que c'est une exception si certains d'entre eux sont de caractère difficile, mais je crois que cette situation ne devrait pas se reproduire et qu'il faudrait la corriger.

J'allais vous poser une question au sujet de votre expérience avec les centres de main-d'œuvre, mais il est évident que pour

[Texte]

very helpful for you. You have made some suggestions for change, which is good. That is all I have. Gerry, do you have some questions?

Mr. Swartz: Would you care to give us a little more of your opinion on why you think the system seems to break down in the transition between training programs and the introduction to the workforce?

• 1645

Mr. Stapleton: That is from personal knowledge I have of people here in the city who are highly trained and just cannot seem to get work. I lived for a while in the YMCA and I ran across quite a number of people who were in that position. They were fairly highly trained in technical schools and universities, and they still could not seem to obtain employment. I do not have any statistics on the subject at all. This is just personal experience.

Mr. Swartz: Were they trained in technical areas for which there were no jobs?

Mr. Stapleton: Yes, mainly I think that was the problem. They were trained as instrument technicians and there were no jobs; they were trained in some fields of electronics and they could not seem to find jobs in the area. However, as Mr. McDermid said, if you are training for Canada, maybe there is a possibility that there were jobs in other areas of the country, but this has been my personal experience.

Mr. Swartz: Were they given any indication from the employment centres that there were jobs in their area of training in other parts of the country, or were they given the impression from the employment centre that there were no jobs in other areas of the country either?

Mr. Stapleton: I think for the most part they were given the impression that there were no jobs in other areas of the country as well.

Mr. Swartz: Thank you.

The Chairman: Mr. McDermid has one more question.

Mr. McDermid: Yes, Mr. Stapleton, just one more question. I meant to touch on it before and I missed it as I went through.

You mentioned that you felt there was a lot of buck-passing between the provincial and federal governments. Do you feel that there is adequate co-ordination between the provincial labour department, the provincial education department and the federal CEIC and its various programs or is there a breakdown?

Mr. Stapleton: I think there is terrible communication between these groups: you talk to a person in the provincial government and they refer you to CEIC, and it seems the right hand does not know what the left hand is doing.

Mr. McDermid: That has been your experience?

Mr. Stapleton: That has been my experience. There is very, very little communication between the departments of continu-

[Traduction]

vous cela n'a pas été très utile. Vous avez présenté des suggestions de modification, c'est un point positif. Voilà. Gerry, avez-vous des questions?

M. Swartz: Auriez-vous l'obligeance de nous faire connaître votre opinion au sujet du mauvais fonctionnement du système dans la transition entre les programmes de formation et l'entrée sur le marché du travail?

M. Stapleton: C'est parce que je connais personnellement des gens, ici dans cette ville, qui ont un haut niveau de formation et pour qui il semble impossible de trouver du travail. J'ai vécu pendant un certain temps au YMCA et j'ai rencontré un bon nombre de gens qui étaient dans cette situation. Ils avaient reçu leur formation dans des écoles techniques et des universités, mais ils ne pouvaient toujours pas trouver un emploi. Je n'ai malheureusement pas de statistiques à ce sujet. Il s'agit tout simplement d'une expérience personnelle.

M. Swartz: Avaient-ils étudié dans des domaines techniques où il n'y a pas d'emploi?

M. Stapleton: Oui, c'est là je crois que réside le problème. Ils avaient une formation de techniciens en instruments il n'avaient pas d'emploi, ou d'électroniciens et ne trouvaient pas non plus de travail. Cependant, comme M. McDermid l'a dit, si vous obtenez une formation utile partout au Canada, il y a peut-être une possibilité que vous trouviez un emploi dans d'autres régions du pays. Je relate simplement mon expérience personnelle.

M. Swartz: Les centres de main-d'œuvre indiquaient-ils à ces personnes qu'il y avait des emplois dans leur domaine de formation dans d'autres parties du pays, ou leur donnait-on l'impression du contraire?

M. Stapleton: Je crois que, dans la majorité des cas, on leur donnait l'impression qu'il n'y avait pas d'emploi ailleurs non plus.

M. Swartz: Merci.

Le président: M. McDermid a une autre question.

M. McDermid: Oui, M. Stapleton, juste une question; je voulais en parler avant mais cela m'a échappé.

Vous avez dit que vous croyiez que les gouvernements provinciaux et fédéral se renvoient souvent la balle. Pensez-vous que la coordination est adéquate entre le ministère de l'Emploi provincial, le ministère de l'Éducation provincial et le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration et ses divers programmes?

M. Stapleton: Je crois qu'il y a un terrible manque de communication entre ces groupes. Vous parlez à une personne du gouvernement provincial et elle vous renvoie au centre de main-d'œuvre et il semble que l'un ne sache pas ce que l'autre fait.

M. McDermid: Vous avez pu vous rendre compte de cela?

M. Stapleton: Oui. Il y a très très peu de communication entre les organismes d'éducation permanente, les organismes

[Text]

ing education, the social services department, the CEIC and the Department of Labour. They all seem to operate in their own sphere.

Mr. McDermid: Could you see a role for an individual—I am not suggesting that we create a huge bureaucracy—such as a commissioner of labour type of thing that would co-ordinate these three areas so that . . .

Mr. Stapleton: Yes, I think that would be an excellent idea. It is very badly needed.

Mr. McDermid: Fine, thank you very much. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Stapleton. We understood that we had not had confirmation from Mr. Klein, but maybe you have given us confirmation for him. We will expect him in any case. Thank you very much.

Mr. Stapleton: Thank you, Mr. Allmand.

The Chairman: Our last witness who has given us notice this afternoon is Ron Bitternose from the Saskatchewan Indian Federated College, and I understand he is a student liaison officer.

Mr. Ron Bitternose (Student Liaison Officer, Saskatchewan Indian Federated College): My name is Ron Bitternose and I am a student liaison officer with the Saskatchewan Indian Federated College.

The college became federated in 1976 to give Indians a point of view on the educational aspect. They have a degree program, an Indian studies program, an Indian social work program, an Indian teachers' program.

Many of these students who are graduating from or finishing the four-year program, I am looking for employment for—employment that would fit them into social work and so on. Usually there is not enough money from the Department of Indian Affairs and Northern Development to sponsor them on reserves where there is a definite need for social workers, counsellors and teachers. What happens is that they get frustrated along the way so we have to do quite a bit of counselling.

• 1650

I was looking at your order of reference and was wondering, what are the employment opportunities for the 80s; what are the opportunities in Canada for the Indian social work people, the Indian arts people? Usually what happens here is the students, when they finish the four-year program, get the low-paid jobs like teacher's aids, for instance, helping kindergarten students with their exams. I feel that coming out with a Bachelor of Education degree, they should be teaching in a school system such as Miller Comprehensive High School in Regina, teaching Grades 11 and 12. I am looking for different employment possibilities for these students that are coming out of the Indian arts programs, the Indian social work programs, and so on.

The Chairman: In answer to your question, Mr. Bitternose, part of our work in travelling across the country is to get better information on what the job opportunities will be in the 1980s

[Translation]

de services sociaux, les Centres de main-d'œuvre du Canada et le ministère du Travail. On dirait qu'ils fonctionnent tous dans leur propre monde.

M. McDermid: Quel pourrait être selon vous le rôle d'une personne—je n'entends pas par là la création d'un organisme énorme, comme par exemple, un commissaire à l'emploi qui serait chargé de la coordination entre ces trois domaines, de façon que . . .

M. Stapleton: Oui, je crois que ce serait une excellente idée. Nous en avons un réel besoin.

M. McDermid: Très bien, merci beaucoup. Merci M. le président.

Le président: Merci M. Stapleton. Nous n'avons pas eu confirmation de la part de M. Klein, mais vous nous avez donné confirmation pour lui. Dans ce cas, nous l'attendrons. Merci beaucoup.

M. Stapleton: Merci, M. Allmand.

Le président: Le dernier témoin que nous verrons cet après-midi est Ron Bitternose, du Saskatchewan Indian Federated College, et je crois comprendre qu'il est agent de liaison auprès des étudiants.

M. Ron Bitternose (agent de liaison auprès des étudiants, Saskatchewan Indian Federated College): Mon nom est Ron Bitternose et je suis agent de liaison auprès des étudiants au Saskatchewan Indian Federated College.

Le collège s'est fédéré en 1976 pour donner aux Indiens un point de vue sur l'aspect éducationnel. Il offre un programme d'Études Indiennes, un programme de travail social pour les Indiens et un programme pour les enseignants indiens.

Beaucoup d'étudiants terminent le programme de quatre années et je leur cherche un travail qui leur convient, en travail social, et dans les domaines connexes. Habituellement, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien ne donne pas assez d'argent pour que les étudiants soient parrainés dans la réserve, où il manque de travailleurs sociaux, de conseillers et d'enseignants. A la longue, ils se sentent frustrés et nous devons consacrer beaucoup de temps à l'orientation.

J'étudiais votre ordonnance constitutive et je m'interrogeais sur les possibilités d'emploi pour les années 80; quelles sont les chances des indiens qui terminent un cours en service social ou en lettres? Habituellement, après leur cours de quatre ans, les étudiants trouvent des emplois sous-payés, comme ceux d'enseignants auxiliaires, par exemple, ou bien ils aident les étudiants du niveau pré-scolaire à faire leurs examens. J'estime qu'avec un baccalauréat en éducation, ils devraient pouvoir enseigner la 11^e et la 12^e année dans une école secondaire comme la Miller Comprehensive High School de Regina. Il devrait y avoir d'autres possibilités d'emploi pour ces étudiants indiens qui terminent des programmes en lettres ou en service social, et ainsi de suite.

Le président: Pour répondre à votre question, M. Bitternose, nous parcourons le pays, entre autres, pour obtenir de meilleurs renseignements sur ce que seront les possibilités d'emploi

[Texte]

by meeting employers and listening to them and employer groups and so on. We do not have a complete answer yet. Part of our work is not only to listen to the unemployed and people representing the unemployed, but also to speak to the people that do the planning and the employers.

I might tell you that so far in our work the areas—at least so we have been told—where the real shortages are developing are electronics technicians, communications technicians, people who are trained in maintenance and repair of complicated machinery, people who are trained in accounting and in financial matters. I was pleased to learn from the native women's group that they were working on a course to train people in managing small businesses. That seems to be an area where people are short, and not only here; in Prince Edward Island and the Maritimes, a lot of small businesses have a hard time getting people trained to run small hotels and small mills and things like that. So those are areas where they need people. Where they do not need people, it seems, in Canada generally—I do not want to make this judgment for Saskatchewan because I do not know enough about it yet—is in teaching. There is a great over-supply of teachers in the country. There may be an exception for teachers on reserves. I was going to ask, are you principally representing status Indians?

Mr. Bitternose: Mostly registered and treaty Indians in the Province of Saskatchewan.

The Chairman: I see.

Mr. Bitternose: We also get some NRM students that are non-registered Indian and Metis. We fall under the northern administration district covered by the department of northern Saskatchewan. It is the department of northern Saskatchewan that funds these students to attend the federated college and we run into a problem where their rates differ from the southern rates. The northern rates are lower than the southern rates. A lot of times the student gets frustrated because of the high social and economic costs of living.

The Chairman: While I would agree with Dr. Blachford and Mr. Kenney earlier this afternoon that we should never denigrate general education which is always good and is always useful no matter what job you go into, the thing is that for most jobs you need very specific training if you want the job. The point is this: The jobs right now where they are having a hard time finding skilled workers are in the technical fields and business fields such as accounting and that kind of thing, and not in the general arts area and so on. I am not saying that people should not take those; they should be free in a free country to take them, and that will always be of value. What I want to ask you, and one of our panel asked somebody else earlier, since you are a liaison officer, are you not getting information from the Canada manpower people and from the provincial manpower people as to where the career opportunities are in Saskatchewan so that you can properly advise?

Mr. Bitternose: No, I do not.

The Chairman: You do not get that?

[Traduction]

dans les années 80, en rencontrant des employeurs, des groupes d'employeurs, et ainsi de suite. Nous n'avons pas encore toutes les données. Notre travail consiste non seulement à écouter les chômeurs et ceux qui les représentent, mais aussi à rencontrer les planificateurs et les employeurs.

Jusqu'à maintenant, d'après ce qu'on nous a dit, il faudrait former des techniciens en électronique, des techniciens en communication, des préposés à l'entretien et à la réparation de machines perfectionnées, des spécialistes en comptabilité et en finance. En ce sens, le groupe des femmes autochtones vient de nous informer qu'il était en train de mettre sur pied un cours en gestion de petite entreprise. C'est un domaine où ils ont besoin de personnel qualifié, non seulement ici, mais dans l'Île-du-Prince-Édouard et dans les Maritimes. Beaucoup de petites entreprises, d'hôtels ou de petites usines sont mal administrés, faute d'employés qualifiés. C'est là que sont les lacunes. Par contre, au Canada en général, je ne veux pas parler de la Saskatchewan parce que je ne suis pas assez bien renseigné, on ne semble pas avoir besoin d'enseignants. Il y en a trop au pays, à l'exception, peut-être, des enseignants dans les réserves. Je voulais vous demander, représentez-vous les Indiens inscrits?

M. Bitternose: Surtout les Indiens inscrits et soumis aux traités de la Saskatchewan.

Le président: Je vois.

M. Bitternose: Nous avons également des étudiants NIM qui sont des Métis et des Indiens non inscrits qui relèvent du district administratif du Nord géré par le département de northern Saskatchewan. C'est ce Ministère qui subventionne les étudiants pour qu'ils fassent leur inscription à un collège fédéré; malheureusement, les sommes allouées diffèrent de celles versées dans le Sud. Elles sont inférieures. Souvent les étudiants sont découragés en raison d'un coût de la vie élevé.

Le président: Même si je suis d'accord avec les interventions qu'ont faites messieurs Blachford et Kenney plus tôt cet après-midi, affirmant que nous ne devrions jamais dénigrer l'enseignement général, toujours utile, peu importe l'emploi obtenu, il ne faut pas oublier que la plupart des emplois exigent une formation précise. Actuellement, ils ont de la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés dans des domaines techniques et commerciaux, comme la comptabilité et des spécialisations connexes, et non dans des domaines sociaux et artistiques. Je ne dis pas que les étudiants ne devraient pas prendre ces cours, ils vivent dans un pays libre et doivent être libres de les prendre, ils ont de la valeur. Mais je veux savoir, et l'un des participants a déjà posé cette question, si le centre de main-d'œuvre du Canada ou les organismes provinciaux désignés vous donnent les possibilités de carrière en Saskatchewan, pour que vous puissiez prendre les mesures qui s'imposent.

M. Bitternose: Non, je n'ai pas d'information.

Le président: Vous n'en avez pas?

[Text]

Mr. Bitternose: No. Prior to working as a student liaison officer with the Saskatchewan Indian Federated College, I was a director of communications with the Metis and non-status Indians. It was a very distinct thing, a treaty Indian working for the Metis and non-status people of Saskatchewan. There is some friction between the FSI and AMNSIS but I had a good working relationship with the Metis and non-status Indians. Their concerns are different from the Federation of Saskatchewan Indians, the treaty Indians of this province. I saw some research—it is called "The Exclusive Year of 2001"—on the expected unemployment rate by 2001, and it looks pretty high for the Metis and non-status Indians of this province.

Through the federated college I would like to see a program where you take the studies program along with job training. If you are going to go into a Bachelor of Arts degree, I would like to see some training, particularly in administration. Go to school for six months, work for three months—that sort of thing.

The Chairman: That is what is recommended very strongly by most of the witnesses that come before us, this type of co-operative training program where you do so much in the institution and so much on the job. Employers say that that is what they would like to see, and so do the unions and so do the people representing students, because once you finish then you have a lot of practical training that helps you get a job more effectively.

All I can say is that I am surprised, since you are a liaison officer, that you are not getting the information that is available because there is quite a bit available. It could be improved upon, but there is quite a bit available from Canada manpower, and we will certainly approach the Canada manpower people to be in close touch with you so that there can be better co-operation. Maybe there was just some way or other a failure to communicate. I do not know what it might have been. Is there anything else you wish to bring to our attention now? By the way, you and the group you are associated with can write to us if you wish to put your thoughts in writing, and they will be considered.

Mr. Bitternose: I would like to mention also that the Federation of Saskatchewan Indians, the executive of FSI will be approaching you tomorrow, and they will give you insight into the type of concerns as well as aspirations that they will be searching for.

The Chairman: Good. Mr. Orlikow has some questions for you.

Mr. Orlikow: Dr. Blachford told us earlier—I do not know whether or not you were here—that the University of Regina has courses for training native people to be teachers and to be social workers. In Manitoba the people who have graduated—and there have been quite a large number, I think larger than in Saskatchewan—have been able to find teaching positions in the core area of Winnipeg because just like the core area of Regina it has a large number of native students particularly in the elementary schools—so there are a number of native

[Translation]

M. Bitternose: Non. Avant de faire fonction d'agent de liaison étudiant auprès du Saskatchewan Indian Federated College, j'étais directeur des communications chez les métis et les Indiens non inscrits. C'était assez particulier, un Indien soumis aux traités, travaillant avec des métis et des Indiens non inscrits de la Saskatchewan. Il y a des frictions entre la FSI et l'AMNSIS, mais j'avais de bonnes relations de travail avec les métis et les Indiens non inscrits. Leurs préoccupations sont différentes de celles que la Fédération des Indiens de la Saskatchewan, représentant les Indiens soumis aux traités de cette province. J'ai pris connaissance d'une étude intitulée «The Exclusive Year of 2001» où l'on parlait, entre autres, du taux de chômage prévu pour l'an 2001, et ce dernier semblait très élevé chez les Métis et les Indiens non inscrits de cette province.

Le collège fédéré devrait mettre sur pied un programme qui comporterait une formation en cours d'emploi. Si vous voulez obtenir une baccalauréat des Arts, il faudrait organiser un stage, surtout en administration. Suivre des cours pendant six mois, travailler pendant trois mois, quelque chose du genre.

Le président: C'est ce que recommandent fortement la plupart des participants à ce comité, ce type de programme de formation coopératif où l'étudiant partage son temps entre l'établissement scolaire et un travail. Les employeurs estiment que ce serait une bonne chose, de même que les syndicats et les représentants des étudiants, parce que dès que l'étudiant obtient son diplôme, il possède aussi une formation pratique qui aide à trouver plus rapidement un emploi.

Je suis cependant très surpris, puisque vous êtes agent de liaison, du fait que vous n'avez aucune donnée parce que je sais qu'il y en a. On peut avoir de meilleurs renseignements, mais je sais que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration détient plusieurs données, et nous tâcherons de communiquer avec ses employés pour qu'ils vous rencontrent et que vous puissiez collaborer. Il peut y avoir eu manque de communication. Je ne sais pas. Y a-t-il d'autres questions dont vous aimeriez discuter? Je vous signale seulement que vous et votre groupe pouvez nous écrire, et nous présenter des projets que nous pourrions étudier.

M. Bitternose: Je tiens également à vous informer qu'un exécutif de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan doit vous rencontrer demain pour vous expliquer ses préoccupations de même que ses aspirations.

Le président: Bien. M. Orlikow a des questions à vous poser.

M. Orlikow: Le Dr Blachford m'a informé plus tôt, je ne sais pas si vous étiez ici ou non, que l'Université de Regina offrait aux autochtones des cours en enseignement et en service social. Au Manitoba, les étudiants qui ont terminé leur cours, et il y en a beaucoup plus qu'en Saskatchewan, ont pu obtenir des postes d'enseignants au centre-ville de Winnipeg parce que, comme au centre-ville de Regina, il y a beaucoup d'étudiants autochtones, surtout dans des écoles primaires, et qu'on en a besoin de beaucoup. La commission scolaire était heureuse de

[Texte]

teachers. The school system has been happy to hire them because they felt, and time has proven that they were correct, that native teachers might very well be able to relate to native students better than the usual person who teaches. What is the experience here to your knowledge? Are the people who are graduating as teachers getting jobs?

Mr. Bitternose: Not all of them. We run into a problem with the interviewing techniques of the school system, especially with the separate school board, so we have problems getting employment in the school system.

Mr. Orlikow: You have two schools—the separate and the other school system—do you feel that the people who administer those systems are aware of the fact that there is a very substantial movement into Regina of native people? Do they have an understanding that possibly, if they had some native teachers, they could do better with their native students, or do you think they do not understand that?

• 1700

Mr. Bitternose: I think if we had more native teachers in the city of Regina, we would not have the high truancy rate that we have now.

Mr. Orlikow: I had a discussion with the superintendent of the school division in Manitoba which takes in most of the unorganized areas and includes, to a very large extent, the reserves in northern Manitoba, and he told me that the turnover rate in his division was down to somewhere between 10 and 15 per cent—in Manitoba they have had and have two programs, one to train native teachers and the other to train native teachers' aids—now that they have a substantial number of native teachers and teachers' aids who come from these areas. They are not the regular teachers they have had in the past who came from Winnipeg or Brandon or some other city and only taught in the isolated communities for a year or two until they could get back to where they came from...

Mr. Bitternose: We run into a problem like that too in Saskatchewan where we hire some teachers from the south who go into the isolated communities. I guess it is the surroundings or whatever, but they get lonesome and they want to go back to the southern part.

Mr. Orlikow: Are there many native teachers now in northern Saskatchewan?

Mr. Bitternose: Yes.

Mr. Orlikow: Let me ask you one last question or small group of questions. A very large percentage of the native people both in the city of Regina and on the reserves have not been able to find employment which gives them sufficient income to support themselves for the whole year. On the reserves in Manitoba and Saskatchewan and some other areas, for at least part of the year there is a very substantial percentage, 50, 60, 70 per cent of the people are receiving assistance of one kind or another. What effort has been made, to your knowledge, to recruit and train native people so that they can provide the services to the native communities which have up until now been provided by white social workers, white nurses, white probation officers, and so on?

[Traduction]

les embaucher parce qu'elle croyait, et le temps a prouvé qu'elle a eu raison, que ces enseignants auraient plus de facilité avec les autochtones que d'autres enseignants. D'après votre expérience ici, les finissants en enseignement se trouvent-ils un emploi?

M. Bitternose: Pas tous. Les méthodes d'entrevue de la commission scolaire posent des problèmes, surtout celles des écoles séparées et c'est pourquoi ils ont de la difficulté à se faire embaucher par la commission.

Mr. Orlikow: Vous avez deux systèmes scolaires: les écoles séparées et les autres—Croyez-vous que les administrateurs de ces commissions sont conscients du fait qu'un très grand nombre d'autochtones déménagent à Régina? Pensez-vous qu'ils voient l'utilité d'embaucher des enseignants autochtones pour enseigner à des étudiants autochtones? Ou ne la voient-ils pas?

M. Bitternose: J'estime que si nous avions plus d'enseignants autochtones à Régina, nous n'aurions pas un taux aussi élevé d'absentéisme.

M. Orlikow: J'ai rencontré le directeur de la Division des établissements scolaires du Manitoba, qui englobe la majeure partie des régions non organisées, y compris la plupart des réserves du nord du Manitoba; il m'a dit que le taux de rotation de personnel dans sa division était de 10 à 15 pour cent et qu'au Manitoba ils ont mis sur pied deux programmes, l'un pour former des enseignants autochtones et l'autre des enseignants auxiliaires autochtones, depuis qu'ils ont un grand nombre d'enseignants qui viennent de ces régions. Auparavant, les enseignants venaient de Winnipeg, de Brandon, ou d'autres villes et n'enseignaient dans ces localités isolées que pendant un an ou deux avant de rentrer chez eux.

M. Bitternose: Nous faisons face au même problème en Saskatchewan, puisque nous avons aussi embauché des enseignants du sud pour enseigner dans ces régions isolées. C'est peut-être le milieu, ou autre chose, mais ils s'ennuient et veulent retourner dans le sud.

M. Orlikow: Actuellement, y a-t-il beaucoup d'enseignants autochtones dans le nord de la Saskatchewan?

M. Bitternose: Oui.

M. Orlikow: Je veux vous poser une dernière question ou un petit groupe de questions. Un nombre élevé d'autochtones, de Régina et des réserves, n'ont pu trouver un emploi assez rémunérateur pour leur permettre de vivre pendant toute une année. Les réserves du Manitoba et de la Saskatchewan, de même que d'autres régions, comptent, pendant au moins une partie de l'année, un fort pourcentage de personnes (50, 60 ou 70 pour cent) qui reçoivent une certaine forme d'aide. Quelles mesures a-t-on prises, jusqu'à maintenant, pour recruter et former des autochtones qui seraient en mesure d'offrir aux collectivités autochtones les services qui avaient été assurés jusqu'à maintenant par des travailleurs sociaux, des infirmières, des agents de probation blancs, etc.?

[Text]

Mr. Bitternose: We have a few people from the Province of Quebec who are teaching in the north, teachers of trainees they come into these isolated areas and some of them do not really understand the social problems of Indians or natives. We do a lot of public relations in the north. We advertise what the Saskatchewan Indian Federated College is all about and promote it on the reserves and outside the reserves in the Metis and non-status Indian communities. So they are aware of the teachers' program.

Mr. Orlikow: Is the percentage appreciable of native people who provide the services to the native people on the reserves, or are the services still being provided almost exclusively by non-native people? I am thinking of people who dispense the welfare, who decide who gets welfare, the people who deal with natives who have been in prisons and so on. Are there many native people in these fields?

Mr. Bitternose: Not in the Fine Option Program operated by the correctional branch of the Province of Saskatchewan; there is a white person that deals with about 50 per cent of the native people. I would like to see a native person in the Fine Option Program or how about a native parole officer, for instance. I have never encountered a native parole officer. On College Avenue, for instance, 75 per cent of them are white people, and they are servicing the native people and I think there should be a high ratio of native people looking after native people in the correctional centre.

• 1705

Mr. Orlikow: To your knowledge, is there any program to train native people as correctional officers?

Mr. Bitternose: No.

The Chairman: John, do you have any questions?

Mr. McDermid: I was just going to follow up on the college. I gather that you work primarily with the graduates of the university to try to find them positions.

Mr. Bitternose: Yes.

Mr. McDermid: So you are really narrowing the field down there.

Mr. Bitternose: I have the objectives of what they are going into. If they are in the Indian social work program, I try to place them in the social services, and I work in conjunction with the Public Service Commission of Saskatchewan as well as of Canada, in placing these graduates in the Indian social work programs.

Mr. McDermid: The thing I was interested in is specifically what programs do the graduates fall under? You gave one example of social work. What other programs do they graduate in?

Mr. Bitternose: Under the Indian studies program.

Mr. McDermid: In other words, you are talking languages, art, education and social work, and these are degree-granting, four-year programs?

[Translation]

M. Bitternose: Nous avons embauché quelques Québécois qui enseignent dans le nord et forment des stagiaires. Ils vivent dans ces régions isolées, mais certains d'entre eux ne comprennent pas vraiment les problèmes sociaux des Indiens ou des autochtones. Nous faisons beaucoup de relations publiques dans le nord. Nous expliquons ce qu'est le *Saskatchewan Indian Federated College* et nous faisons de la publicité sur les réserves et à l'extérieur, dans les collectivités où vivent les métis et les Indiens non inscrits. Ils connaissent le programme d'enseignement.

M. Orlikow: Les autochtones qui assurent les services aux leurs dans les réserves sont-ils relativement nombreux? Ou ces services sont-ils encore assurés surtout par des blancs? Je pense aux employés qui accordent des prestations de bien-être social, qui décident à qui les accorder, ceux qui s'occupent des autochtones qui ont fait de la prison, et ainsi de suite. Y a-t-il beaucoup d'autochtones dans ces domaines?

M. Bitternose: Pas dans le *Fine Option Program* administré par la Direction de l'éducation surveillée de la province de la Saskatchewan; 50 pour cent de la clientèle d'un employé blanc se compose d'autochtones. J'aimerais bien qu'une personne autochtone, un agent de libération conditionnelle, par exemple, fasse partie du Fine Option Program. Il ne m'est jamais arrivé de rencontrer un agent de libération conditionnelle qui soit autochtone. Sur l'avenue College, par exemple, 75 pour cent d'entre eux sont blancs, et ils sont au service des autochtones. A mon avis, les employés des maisons de redressement destinées aux autochtones devraient en grande partie être des autochtones.

M. Orlikow: Existe-t-il, à votre avis, des programmes visant à fournir aux autochtones une formation d'agent de libération conditionnelle?

M. Bitternose: Non.

Le président: John, avez-vous des questions à poser?

M. McDermid: Je veux simplement revenir à la question du collège. Si je comprends bien, vous travaillez surtout avec les diplômés d'université en vue de leur trouver des postes.

M. Bitternose: Oui.

M. McDermid: Vous limitez donc les possibilités.

M. Bitternose: Je connais les objectifs des domaines dans lesquels ils se dirigent. S'ils font partie du Programme de travail social chez les Indiens, j'essaie de leur trouver un poste dans le domaine du travail social; pour ce faire, je travaille avec la Commission de la Fonction publique de la Saskatchewan et du Canada.

M. McDermid: Ce qui m'intéresse vraiment, c'est de savoir à quels programmes les diplômés sont inscrits. Vous avez donné l'exemple du travail social. Quels autres programmes existent?

M. Bitternose: Le Programme des études indiennes.

M. McDermid: En d'autres mots, vous parlez de programmes touchant les langues, les arts, l'éducation et le travail

[Texte]

Mr. Bitternose: Four-year programs.

Mr. McDermid: I see. And you said that the teachers, for example, are getting teachers' helpers jobs and that sort of thing?

Mr. Bitternose: They are not getting the actual teaching jobs.

Mr. McDermid: In other words, when they go for a teaching interview, they are not on a par with other applicants?

Mr. Bitternose: Right, so they are put in as being a teacher's aid. In other words, as tutorial counsellors.

Mr. McDermid: Is that a conscious discrimination in your opinion, or is it something that has been built up over the years and is a mental block in the minds of those individuals?

Mr. Bitternose: I think it has been happening for years.

Mr. McDermid: That is my point. It is force of habit rather than being discrimination.

Mr. Bitternose: No, I am not discriminating.

Mr. McDermid: No, no, I am not saying you: I am saying the people that are interviewing. Please listen to what I am saying. You are saying that automatically when they graduate as teachers...

Mr. Bitternose: They get a certificate issued by the Province of Saskatchewan.

Mr. McDermid: ... they get put into jobs that are secondary jobs, when they should be teaching Grade 10, 11 or 12 or whatever. Why are they not getting those jobs? That is what I want to know. They are graduating with a degree that is equal to anybody else's.

Mr. Bitternose: I think you have to contact the department of education or even the general school system, whoever does the hiring of the teachers.

Mr. McDermid: Have you any statistical information on the graduates from this college? Can you present to the committee, for example, the names of those who have graduated, what they have graduated in and what they are doing now? Can you do that? Have you done a follow-up survey on that?

Mr. Bitternose: Yes, I have it back in my office.

Mr. McDermid: One of the things I am finding as I travel across the country, Mr. Chairman, is that very few of the educational systems follow up on their own educational programs. They do not find out whether or not the fellow they trained as a plumber is now plumbing somewhere, or whether or not they are teaching the right things, or whether or not they are up to date. This I think would be very interesting to the committee, to find out exactly...

Mr. Bitternose: The statistics, yes. I could give you the statistics of the people who have graduated from the college and what they are doing at this time.

[Traduction]

social, s'échelonnant sur une période de quatre ans et permettant l'obtention d'un diplôme?

M. Bitternose: Des programmes de quatre ans.

M. McDermid: Je vois. Et vous avez dit que les professeurs obtenaient des postes d'assistants, pour aider les professeurs, et d'autres postes du genre?

M. Bitternose: Ils n'obtiennent pas des postes d'enseignements comme tel.

M. McDermid: En d'autres mots, lorsqu'ils passent une entrevue en vue d'obtenir un poste d'enseignant, ils ne sont pas au niveau des autres postulants?

M. Bitternose: Au lieu de leur donner donc des postes d'assistants, c'est-à-dire de conseillers dans la préparation des cours.

M. McDermid: A votre avis, s'agit-il d'une discrimination délibérée, ou d'une situation qui, au cours des années, a causé un blocage mental chez ces gens?

M. Bitternose: Je pense que c'est une situation qui existe depuis des années.

M. McDermid: C'est également mon avis. C'est plutôt une question d'habitude que de discrimination.

M. Bitternose: Non, je n'exerce pas de discrimination.

M. McDermid: Non, non, je ne parle pas de vous; je parle des gens qui font passer les entrevues. Veuillez m'écouter quand je parle. Vous dites que lorsqu'ils obtiennent un diplôme d'enseignant, automatiquement...

M. Bitternose: Ils obtiennent un certificat émis par la province de la Saskatchewan.

M. McDermid: ... On leur accorde des postes de deuxième ordre, alors qu'ils devraient enseigner en dixième, onzième ou douzième année. Pourquoi n'obtiennent-ils pas ces postes? C'est ce que je veux savoir. Ils obtiennent un diplôme équivalent à celui de n'importe qui.

M. Bitternose: Je pense que vous devrez communiquer avec le ministère de l'Éducation ou avec le système scolaire, en fait, avec les responsables de l'embauche des professeurs.

M. McDermid: Avez-vous des statistiques au sujet des diplômés de ce collège? Par exemple, pouvez-vous donner au comité la liste des noms de ces diplômés, les domaines dans lesquels ils ont étudié et des renseignements concernant leur situation actuelle? Pouvez-vous faire cela? Avez-vous effectué une enquête à ce sujet?

M. Bitternose: Oui, elle est à mon bureau.

M. McDermid: Mes voyages à travers le pays m'ont permis, M. le président, de réaliser que bien peu de systèmes d'enseignement accordent à leurs programmes d'études un suivi suffisant. Ils ne cherchent pas à savoir si l'étudiant qu'ils ont formé comme plombier exerce maintenant la profession de plombier, si leur enseignement est approprié, ou s'ils sont à jour. A mon avis, de tels renseignements pourraient être très utiles pour les membres du comité.

M. Bitternose: Les statistiques, oui. Je pourrais vous donner des statistiques sur les étudiants qui ont obtenu des diplômes du collège et sur leur situation actuelle.

[Text]

Mr. McDermid: Ron, that would be very helpful. Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Bitternose, just one final question. Do you think that some of your graduates are not getting jobs, despite the fact that they are trained, and despite the fact that there are jobs opening, because of prejudice vis-a-vis Indians and native people in Saskatchewan? I say that because the previous witnesses, the ladies from the native women's . . .

Mr. Bitternose: I am aware of the native women's group because I sat on the native women's board.

The Chairman: Do you think that is a fact?

• 1710

Mr. Bitternose: Yes, it is a fact. I am not too sure about the affirmative action program myself. I have my doubts about it. I do not know whether or not it is that beneficial, but I know for a fact that the manpower rates are on the poverty line. Nobody can live on . . .

The Chairman: That was not my question. My question was: Is it your experience that you have people trained for certain jobs graduating from your institution, and that there are jobs open in Regina or in Saskatchewan, but those people who are trained are not getting the jobs merely because of some prejudice?

Mr. Bitternose: Yes, it is true.

The Chairman: Have you had occasion to take cases to the Human Rights Commission?

Mr. Bitternose: No, I have not.

The Chairman: There is one here though?

Mr. Bitternose: There is one. The head office is in Saskatoon.

The Chairman: There is one at the federal level for jobs that are under federal jurisdiction, and I think there is one in the Saskatchewan government, too, is there not?

Mr. Bitternose: Yes, there is.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Swartz has some questions.

Mr. Swartz: I do not want to get into a protracted discussion with you; I am just looking for brief answers. I do find it odd, and I do mean odd, that on the one hand you are recruiting teachers from Ontario and Quebec, where we know there is a surplus of teachers, to go into the northern communities in Saskatchewan, and on the other hand you tell us that graduates from your college cannot find proper employment. Has the college, yourself and your office, or the university made any representations to the Government of Saskatchewan and the ministry of education or other agencies to try to really get their push behind you to make sure that your graduates get the appropriate jobs that exist?

Mr. Bitternose: I think we have been doing that for the last five years.

[Translation]

M. McDermid: Ron, cela me serait très utile. Merci. Merci, M. le président.

Le président: M. Bitternose, une dernière question. Pensez-vous que si certains de vos diplômés n'obtiennent pas de poste, même s'ils ont la formation appropriée et même s'il y a des postes disponibles, c'est à cause d'un préjugé à l'endroit des Indiens et des autochtones de la Saskatchewan? Si je vous pose cette question, c'est parce que les membres du Groupe des femmes autochtones . . .

M. Bitternose: Je connais bien le groupe des femmes autochtones puisque j'ai fait partie de ce comité.

Le président: Pensez-vous que ce soit le cas?

M. Bitternose: Oui, c'est le cas. Je ne sais trop que penser du programme de mesures positives (Affirmative Action Program.) J'ai des doutes au sujet de ce programme. Je ne sais pas s'il est utile ou non, mais je sais que les taux du Centre de main d'œuvre se situent au niveau du seuil de la pauvreté. Personne ne peut survivre . . .

Le président: Cela ne répond pas à ma question. Je vous ai demandé s'il arrivait, à votre connaissance, que certains étudiants ayant obtenu un diplôme de votre collège n'obtenaient pas les postes disponibles à Regina ou en Saskatchewan uniquement à cause d'un préjugé à leur égard?

M. Bitternose: Oui, cela arrive.

Le président: Vous est-il arrivé de présenter certains de ces cas devant la Commission des droits de l'homme?

M. Bitternose: Non.

Le président: Il existe un de ces bureaux ici, cependant.

M. Bitternose: Oui, il en existe un. Le bureau principal est à Saskatoon.

Le président: Il y a un bureau qui s'occupe des postes relevant du fédéral, et je pense qu'il y en a un qui fait partie du gouvernement de la Saskatchewan, également, n'est-ce pas?

M. Bitternose: Oui, c'est ça.

Le président: Merci beaucoup. M. Swartz a des questions à poser.

M. Swartz: Je ne veux pas engager une polémique avec vous; je voudrais des réponses brèves. Je trouve étrange, je dirais même très étrange, que d'une part, vous recrutiez des enseignants en Ontario et au Québec, où il y a, comme nous le savons, un surplus d'enseignants, pour travailler dans les communautés du nord de la Saskatchewan, et que, d'autre part, vous nous disiez que certains étudiants de votre collège n'arrivent pas à trouver d'emploi. Est-ce que le collège, votre bureau, vous-même ou l'université avez exercé des pressions auprès du gouvernement de la Saskatchewan et le ministère de l'Éducation ou d'autres organismes en vue d'assurer que vos diplômés obtiennent les postes disponibles appropriés?

M. Bitternose: Je pense qu'il y a cinq ans que nous le faisons.

[Texte]

The Chairman: Again, like Mr. Swartz, I do not understand why these people are not getting these jobs.

Mr. Bitternose: Well, we are getting into racism again.

The Chairman: Do you think that is the basis?

Mr. Bitternose: That is the basis of it really. If I was white and I applied for a job to work in the private sector, I would probably get it, with a Bachelor of Arts degree.

Mr. Swartz: Let us deal with the teaching jobs. You want to hire a teacher up in a status or non-status area in northern Saskatchewan. Who is doing the hiring? Is it whites who are doing the hiring and are they hiring whites? Is that the issue?

Mr. Bitternose: That is the issue.

Mr. Swartz: Pardon my ignorance, but I have not been in that situation.

Mr. Bitternose: It is that type of situation, yes. It is the whites who are doing the hiring.

Mr. Swartz: And are they hiring people from Ontario and Quebec who are white or are they hiring natives from Thunder Bay, for example?

Mr. Bitternose: They are hiring white people from Quebec and Ontario to teach in a community that they are not aware of.

Mr. Swartz: And you have graduates that are the best there are in the province to do that and they are not being picked up.

Mr. Bitternose: We come back to the funding situation by Department of Indian Affairs and Northern Development. We will approach that department for funding for a teacher to teach in the school system, and in turn, sometimes they will not come across with the funding, and so that teacher goes unemployed, while they hire teachers from outside the province to go into the north.

The Chairman: I do know that—because I am a former Minister of Indian Affairs and Northern Development—there is a program whereby the bands can take over their own education system, and in those cases the band has the authority to hire the teachers. I do not know what percentage of bands in Saskatchewan have done that. However, for the bands that have not done that, the teachers are hired by the Department of Indian Affairs and Northern Development. That has nothing to do with the northern communities that are not reserves. Anyway, we have it on the record and we are going to look into it. We will pursue it. Thank you very much, Mr. Bitternose.

Those are all the witnesses who have given us notice. We have only a few minutes left, but we could hear one person from the floor for five minutes if there is anybody here who wanted, in the closing minutes of the meeting, to make his views known. Yes, sir? Would you stand at the microphone and just mention your name?

[Traduction]

Le président: Je répète que, comme M. Swartz, je ne comprends pas pourquoi ces gens n'obtiennent pas les postes disponibles.

M. Bitternose: Eh bien, nous voilà revenus à la question du racisme.

Le président: Pensez-vous que ce soit là la base du problème?

M. Bitternose: C'est effectivement la base du problème. Si j'étais blanc et diplômé en arts et que je faisais une demande d'emploi dans le secteur privé, j'obtiendrais probablement le poste.

M. Swartz: Parlons plutôt des postes d'enseignants. Vous voulez engager un professeur pour une réserve du nord de la Saskatchewan où il y a des Indiens inscrits et non inscrits. Qui est responsable de l'embauche? Est-ce que ce sont des blancs qui en sont responsables et, qu'à ce moment-là, ils engagent des blancs? Est-ce là le problème?

M. Bitternose: C'est cela.

M. Swartz: Veuillez excuser mon ignorance, mais je connais mal ce problème.

M. Bitternose: C'est comme ça que ça se passe, oui. Ce sont les blancs qui sont responsables de l'embauche.

M. Swartz: Est-ce qu'ils engagent des gens de l'Ontario et du Québec, des blancs, ou plutôt des autochtones de Thunder Bay, par exemple?

M. Bitternose: Ils engagent des blancs du Québec et de l'Ontario pour enseigner dans une communauté qu'ils ne connaissent pas.

M. Swartz: Et vos diplômés, qui sont les mieux qualifiés de la province pour exercer cette fonction, ne sont pas choisis.

M. Bitternose: Nous revenons au problème de l'attribution de fonds par le ministère des Affaires indiennes et du Nord. Nous demandons à ce Ministère d'attribuer des fonds pour qu'un professeur enseigne dans le système scolaire, mais il arrive qu'il ne le fasse pas. Ce professeur est donc sans emploi, et ce sont des professeurs de l'extérieur de la province qu'on envoie dans le nord.

Le président: En tant qu'ancien ministre des Affaires indiennes et du Nord, je sais qu'il existe un programme dans le cadre duquel des tribus peuvent s'occuper de leur propre système d'éducation, auquel cas la tribu peut engager ses professeurs. Je ne sais pas quel pourcentage des tribus de la Saskatchewan a mis ce programme en application. Cependant, dans le cas des tribus qui ne l'ont pas fait, les professeurs ont été engagés par le ministère des Affaires indiennes et du Nord. Cela n'a rien à voir avec les communautés du nord qui ne sont pas des réserves. De toute façon, nous avons des statistiques à ce sujet et nous allons nous y reporter. Nous allons continuer d'étudier ce problème. Merci beaucoup, M. Bitternose.

Ce sont là tous les témoins. Il ne nous reste que quelques minutes, mais nous pourrions écouter une personne de l'auditoire. Quelqu'un veut-il exprimer son opinion? Oui, monsieur? Voulez-vous vous approcher du micro et vous nommer?

[Text]

• 1715

Mr. William Lim (Regina, Saskatchewan): My name is William Lim. Right now I am speaking as a private citizen.

Mr. Chairman, it appears to me that in order to properly ask the question that your task force is attempting to ask, and indeed to expect a satisfactory answer to that question—what are the employment opportunities for Canadians in the 80s—a prior question must be asked, and that question is: What are the opportunities for employment for Canadians in the 80s and thereafter? Now, Mr. Chairman, I submit that there is a real and significant qualitative difference between the two questions. While the fact of the matter is that the latter question addresses itself to the root cause of employment problems and livelihood, difficulties of people who are suffering unemployment, the former question, that is the question that you, the task force, are asking may rhetorically voice an observation of how best can individuals get work.

The Chairman: I think there is some misunderstanding. We are not asking the question that you think we are. As a matter of fact, there is no question at all. The name of the task force is the Task Force on Employment Opportunities for the 80s, and we are studying all aspects including the thing that you said that we should be studying. It is a rather open-ended approach to the opportunities, the responsibilities, a re-evaluation of the manpower programs and so on. I am sorry if there was some misunderstanding.

Mr. Lim: That is fair enough, but it does not invalidate my...

The Chairman: You are quite free to give your views. I have actually heard many views similar.

Mr. Lim: Let me give you an example to graphically indicate what I mean.

The Chairman: Yes.

Mr. Lim: I notice there are 10 chairs at the head table, and you have six people sitting there right now. If I was to remove five chairs, that would leave only five. Now if I asked the six of you to each find a chair to sit on, no matter how qualified you all are, one would have to stand up. My point is that in order to talk about employment opportunities, we have to talk about opportunities for employment.

I submit, Mr. Chairman, that opportunities for employment in our country at this point in time are not good. They have not been good for a long time, but at this point it is quite serious and is sliding progressively downward. I do not have to cite monthly statistics on unemployment. In addition, the general economic welfare picture of those Canadians who are still working is also not good. I am specifically referring to the two inter-related issues of inflation and the steadily diminishing share of wages and salaries within the over-all picture of national personal income.

Based on Statistics Canada information, between the years 1964 and 1978, the share of personal income as derived from wages, salaries and other supplementary sources rose from 7.97 per cent to 9.64 per cent. That is my calculation—I can

[Translation]

M. William Lim (Regina, Saskatchewan): Je m'appelle William Lim, et je parle en mon nom personnel.

Monsieur le président, il me semble que pour être en mesure de poser de façon appropriée la question que votre groupe d'étude tend de poser, et, bien sûr, pour espérer obtenir une réponse satisfaisante à cette question—Quelles sont les possibilités d'emploi pour les Canadiens dans les années 80?—il faut d'abord se poser une autre question: Existe-t-il des possibilités d'emploi pour les Canadiens dans les années 80 et après? A mon avis, monsieur le président, il existe une différence appréciable entre ces deux questions. En effet, la deuxième question concerne la cause fondamentale des problèmes de chômage et des difficultés auxquelles doivent faire face les personnes qui sont sans emploi, tandis que la première, soit la question à laquelle vous et votre groupe d'étude tentez de répondre, concerne plutôt les efforts que pourraient faire les gens pour obtenir du travail.

Le président: Je pense qu'il y a confusion. La question que nous nous posons n'est pas celle que vous pensez. En fait, il n'y a pas de question du tout. Le groupe d'étude s'appelle Groupe d'étude sur les possibilités d'emploi dans les années 80, et nous étudions tous les aspects de ce problème, y compris celui auquel vous avez fait allusion. Il s'agit plutôt d'une étude des possibilités d'emploi et des responsabilités, et d'une réévaluation des programmes de la main-d'œuvre. Je regrette vraiment qu'il y ait eu confusion.

M. Lim: D'accord, mais mon point de vue...

Le président: Vous êtes libre d'exprimer votre opinion. D'ailleurs, j'ai souvent entendu des opinions semblables à la vôtre.

M. Lim: Je vais vous donner un exemple pour vous expliquer graphiquement ce que je veux dire.

Le président: Oui.

M. Lim: A la table principale, il y a présentement 10 chaises et six personnes. Si je retire cinq chaises, il n'en reste que cinq. Et si je demande à chacun d'entre vous de s'asseoir, peu importe vos qualifications, l'un d'entre vous devra rester debout. Pour être en mesure de parler de possibilités d'emploi, il faut d'abord savoir s'il existe de telles possibilités.

A mon avis, M. le Président, les possibilités d'emploi au Canada sont peu nombreuses pour le moment. Il y a longtemps qu'elles n'ont pas été bonnes, mais actuellement, le problème est sérieux et il s'accroît progressivement. Je n'ai pas besoin de vous donner des statistiques mensuelles sur le chômage. De plus, la situation économique des Canadiens qui travaillent encore n'est pas très bonne. Je fais particulièrement allusion aux deux problèmes connexes de l'inflation et de la part toujours décroissante qu'occupent les gages et les salaires dans le revenu personnel à l'échelle nationale.

Selon Statistiques Canada, entre les années 1964 et 1978, la part du revenu personnel tirée des gages, des salaires et des autres sources supplémentaires, est passée de 7,97 à 9,64 pour cent. Ce sont là mes calculs. Je peux vous donner les montants

[Texte]

give you dollar figures. The same percentage share of interest, dividends and other miscellaneous investment incomes rose—I am sorry, I gave you the wrong figure before.

• 1720

The share of the national personal income that derived from wages and salaries rose from 68.04 per cent to 68.71 per cent, whereas personal income derived from interest payments, dividends and other investment incomes rose from 7.97 per cent to 9.64 per cent. You can see that the percentage increase in the personal income derived from interest, dividends and investment income was much higher than the rise in personal income derived from wages and salaries. So what does that information tell us? To me it tells us one thing very, very obviously, and that is that the people's income that derived from working for other people has declined vis-a-vis the increases of individuals' incomes from investments, savings, their holdings in corporations and companies.

Now, in very simple economic terms, when companies make profits, they can only make profits from three sources. One is to cut down costs, whether it is salaries, cheaper raw materials, lower overhead costs. That is one source.

Mr. McDermid: One is to increase productivity.

Mr. Lim: Yes, I think that is the first source. The second source is to increase sales. That is increased productivity, as Mr. McDermid has said. The third one is increased price while the costs of production remain relatively constant or unchanged. That brings us to—I am not going to spend too much time.

The Chairman: We do not have very much time.

Mr. Lim: Obviously the question for both you and myself is: What must we do, not what can we do, to get this answer because I think that is the rationale of the task force. If you are not asking the question, "What must be done," then you have really no rationale for existing.

The Chairman: It is, and we would be pleased to have your recommendation.

Mr. Lim: Mr. McDermid suggests a commissioner of labour to co-ordinate, and earlier Mr. Stapleton suggested tying training programs to business needs. Without going into details I would say that although they both have some merit in the immediate sense, they are essentially inadequate because they do not address the fundamental issue. How can Canada as a whole create and ensure adequate opportunity for employment for every Canadian who wants to work? I leave this question to you, and if members of the panel would like to ask questions, I would try to answer them.

• 1725

The Chairman: Thank you very much. I just want to say to you—we do not have much time because we have to come

[Traduction]

en dollars. La même part en pourcentage de l'intérêt, des dividendes et des autres revenus divers de placements a augmenté; je regrette, le chiffre que j'avais donné précédemment est erroné.

La part du revenu personnel national qui a découlé des traitements et des salaires est montée de 68.04 pour cent à 68.71 pour cent, alors que le revenu personnel résultant des paiements d'intérêt, de dividendes et d'autres revenus de placements est monté de 7.97 pour cent à 9.64 pour cent. Vous pouvez constater que l'augmentation du pourcentage du revenu personnel tiré de l'intérêt, des dividendes et des placements était bien plus élevée que celui du revenu personnel tiré des traitements et des salaires. Que signifie donc cette information pour nous? A mon avis, de toute évidence, la chose suivante: le revenu personnel résultant du travail a décliné par rapport à l'accroissement des revenus personnels tirés des placements, de l'épargne et des actions dans les entreprises.

En termes économiques simples, lorsque les sociétés font des profits, elles n'ont que trois moyens à cet effet. Le premier consiste à réduire les coûts, en diminuant les salaires, en employant des matières premières moins chères, ou en réduisant les frais généraux. Voilà le premier moyen.

M. McDermid: L'un des moyens est d'accroître la productivité.

M. Lim: Oui je pense que c'est là le premier moyen. Le deuxième moyen consiste à accroître les ventes. C'est cela une productivité accrue, comme le dit M. McDermid. Le troisième moyen consiste à augmenter le prix, alors que les coûts de production demeurent relativement constants ou inchangés. C'est ce qui nous amène à... Je ne voudrais pas passer trop de temps là-dessus.

Le président: Nous n'avons pas beaucoup de temps.

M. Lim: De toute évidence, voici la question qui se pose à vous et à moi-même: Que devons-nous faire, non pas que pouvons-nous faire, pour avoir la réponse, parce que selon moi c'est la raison d'être de l'équipe de travail. Si vous ne posez pas la question: «Que devons-nous faire?», vous n'avez vraiment aucune raison d'être.

Le président: C'est le cas, et nous serions heureux d'avoir votre recommandation à ce sujet.

M. Lim: M. McDermid a suggéré de confier la coordination à un commissaire du travail et, plus tôt, M. Stapleton a suggéré de rattacher les programmes de formation aux besoins du travail. Sans aller dans les détails, je dirais que même si les deux suggestions sont valables dans l'immédiat, elles sont essentiellement inadéquates, parce qu'elles ne visent pas la question fondamentale. Comment le Canada peut-il créer et assurer des possibilités d'emploi adéquates pour chaque Canadien qui désire travailler? Je m'en remets à vous pour cette question et si les membres du groupe de discussion désirent poser des questions, j'essaierai d'y répondre.

Le président: Merci beaucoup. Je voudrais seulement vous dire: Nous n'avons pas beaucoup de temps parce que nous

[Text]

back here at 7.30 and we have a list of witnesses again tonight—that that question you put is one of the priority questions that we are dealing with, and we have had some very comprehensive briefs on the subject. We have had some grass-roots approaches, and we will be studying it in great depth before we make our report.

I think with that we will adjourn the meeting until 7.30 so our employees can have something to eat before they come back. We have about six witnesses this evening, and we will also hear people from the floor if we have time. Thank you very much.

EVENING SITTING

• 1935

The Chairman: Ladies and gentlemen, this is the second session of our meetings in Regina, the meetings of the task force on employment opportunities for the '80s. To repeat again our mandate, we were established by the Parliament of Canada to look for answers to or the causes for a situation where we have, on the one hand, a growing critical shortage of skilled trades in Canada and, on the other hand, unacceptably high levels of unemployment. That is a situation where we have a lot of employers looking for skilled workers to fill the openings they intend to make and, on the other hand, a lot of people looking for work but can not find it because either they are not trained to fill those jobs or else they are trained, but trained in the wrong area.

In making this examination looking for the answers to that problem, that particular mismatch, we are re-examining the government's manpower training policies, retraining policies, manpower mobility programs, and any other disincentive in the system which would prevent bringing together those looking for work and those who are looking for skilled workers.

This evening we have the names of six groups or individuals that have given us notice that they wish to address the task force and these individuals and groups may appear before us by giving us their remarks from a written brief, or from notes, or if they do not wish to appear at all they may merely leave the brief with us and it will be studied as completely as if it had been discussed here this evening but, of course, we will not have a chance to cross-examine the witness on it.

Because we have this large number of witnesses, we would ask those who appear to restrict their verbal comments to 15 minutes in order to give time to the panel to ask them questions and to discuss the brief with them. If they go beyond 15 minutes they may find that none of us will ask any questions or make any comments, because we want to be fair to everybody who has given us notice.

This afternoon we had people that went 20 and 25 minutes, even half an hour, and it was very difficult to get through the list of witnesses. I can only say that if you do go on too long we may merely have to go on to the next witness without any questions or comments whatever or any exchange, which

[Translation]

devons revenir ici à 7 h 30 et nous avons une liste de témoins également ce soir; la question que vous posez est l'une des questions prioritaires que nous débattons et nous avons reçu quelques exposés très détaillés sur le sujet. Nous nous sommes attaqués aux racines du problème et nous l'étudierons en profondeur avant d'établir notre rapport.

Je pense que nous ajournerons la séance à 7 h 30, afin que nos employés puissent prendre une bouchée avant de revenir. Nous avons environ six témoins ce soir et nous écouterons également les personnes présentes si nous en avons le temps. Merci beaucoup.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Mesdames et Messieurs, la deuxième séance des réunions à Regina de notre Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80 est ouverte. Je rappellerai que le Parlement du Canada nous a chargés de trouver les causes de la situation actuelle où existent d'une part une pénurie croissante et importante de main-d'œuvre spécialisée au Canada et d'autre part des taux de chômage extrêmement élevés. La situation est telle que de nombreux employeurs recherchent des ouvriers spécialisés pour combler les postes qu'ils vont créer, et de nombreuses personnes cherchent du travail mais ne peuvent en trouver car soit elles n'ont pas la formation nécessaire pour occuper ces emplois, soit elles ont ces formations mais dans un autre secteur.

En essayant de trouver les réponses à ce problème, nous passerons en revue la politique du gouvernement en matière de formation de la main-d'œuvre, la politique de rééducation professionnelle, les programmes de mobilité de la main-d'œuvre et tout ce qui pourrait empêcher les personnes cherchant du travail et ceux qui recherchent des travailleurs spécialisés de se rencontrer.

Ce soir, six groupes ou particuliers nous ont fait savoir qu'ils désiraient prendre la parole et ils se présenteront donc devant nous pour donner leurs points de vue à partir d'un mémoire écrit ou de notes; s'ils ne désirent toutefois pas se présenter, ils peuvent tout simplement nous laisser leur mémoire que nous étudierons comme s'ils nous l'avaient présenté ce soir; nous n'aurons toutefois pas la possibilité d'en discuter.

Étant donné le grand nombre de témoins, nous demanderons à ceux qui se présenteront de limiter leur temps de parole à 15 minutes afin de permettre au comité de leur poser des questions et de discuter de leur mémoire. Si ces groupes ou particuliers dépassent le temps imparti de 15 minutes, ils n'auront alors pas la possibilité de répondre à ces questions ni de faire des observations, car nous voulons accorder le même temps à tout le monde.

Cet après-midi, des personnes ont pris la parole pendant 20 ou 25 minutes, voire même une demi-heure, et il a été très difficile de faire passer tous les témoins. Je dois ajouter que si vous prenez trop de temps, nous passerons tout simplement au témoin suivant sans poser de question, ce qui serait bien

[Texte]

would be unfortunate. If you have a written brief that brief will be printed in full and attached to the proceedings of this meeting, so it will be made part of the record even though you do not read it.

Once we finish with those who have given us advance notice, we will try to hear others in the room who might wish to address the task force, but we can give those only five minutes each. That is unfortunate but, as I say, we have to move to Winnipeg tomorrow and we have to take all this equipment with us. Our staff will have to work for about an hour afterwards to get everything ready to go on the next place. That is the reason for the restrictions.

As this is a federal task force, you may use either the French or the English language. You may also request copies of the printed proceedings of this meeting and our report which will be made public either near the end of this year or early in the new year. You can get the printed proceedings and the report by leaving your name with the lady at the back of the room, or this lady here, or members of our staff at either end of the table, either now or at the end of the meeting.

I would now like to introduce the task force to you, and then we will start with the evening hearings. On my immediate right is David Orlikow, the member of Parliament from Winnipeg North and the manpower critic for the New Democratic Party. On his right is Jerry Swartz, the Research Director for the task force, and on his right Hal Davidson, a Research Assistant with the task force. On my left is Charles Bellmare, the Clerk of the Committee, and on his left is John McDermid, the member of Parliament from Brampton, Ontario and the manpower critic with the Conservative Party. On his left is Murray Hardie, the executive director of the task force. My name is Warren Allmand, member of Parliament from Montreal—and if anybody has the Expo scores they can send them up to me by note during the game. We are now probably in the sixth inning.

• 1940

I will now call the names of those who have given us notice and see if they are in the room. I have the name of Miss Deborah McEwen from the Regina Branch, Canadian Committee on Learning Opportunities for Women. Fine, you'll be first. Next I have Dr. E. B. Tinker, Vice-President, University of Regina. Dr. Tinker, you will be second. Next I have Mr. Klein from the Coalition for Full Employment. Mr. Klein, you'll be third. Fourth, I have Mr. Pinsonneault who is the publisher of the French language newspaper in Saskatchewan. He was here this afternoon; I see he is not here yet this evening. Fifth, I have the Native Project Society, Operation Next Step, and sixth, I have Gil Griffith, a consultant to the Red Pheasant Band on employment.

Any of these groups can bring others with them. Any group can bring one or two with them to the table. Even though one gives the presentation, they may wish to have others to help them answer questions. I will start by asking Deborah McEwen to make the first presentation.

[Traduction]

entendu dommage. Si vous avez un mémoire écrit, celui-ci sera reproduit en entier et annexé au compte rendu de cette réunion, afin de faire partie du dossier même si vous ne le lisez pas.

Dès que toutes les personnes qui nous ont envoyé une demande auront pris la parole, nous essaierons d'entendre d'autres personnes dans la salle qui voudraient s'adresser à notre groupe de travail, mais nous ne leur accorderons que 5 minutes chacune. Il est dommage que nous soyons limités par le temps, mais comme je l'ai déjà dit, nous devons partir pour Winnipeg demain et il faut que nous emmenions tout cet équipement. Notre personnel devra travailler pendant environ une heure après la levée de la séance afin que tout soit prêt pour demain.

Puisqu'il s'agit d'un groupe d'études fédéral, vous pouvez vous adresser à nous en français ou en anglais. Vous pouvez d'autre part demander des copies du compte rendu de cette réunion, et notre rapport sera rendu public soit vers la fin de la présente année soit au début de l'année prochaine. Vous n'avez qu'à indiquer votre nom à la personne assise au fond de la salle ou à la personne ici même ou bien aux membres de notre personnel à chaque extrémité de la table soit maintenant soit à la fin de la réunion.

J'aimerais maintenant présenter les membres de notre groupe puis nous commencerons nos discussions. A ma droite se trouve David Orlikow, député de Winnipeg-Nord et critique du Nouveau parti démocratique en matière de main-d'œuvre. A sa droite est assis Jerry Swartz, Directeur de la recherche pour le groupe d'étude et à sa droite Hal Davidson, adjoint à la recherche. A ma gauche se trouve Charles Bellmare, Secrétaire du Comité et à sa gauche John McDermid, député de Brampton (Ontario) et critique pour le Parti conservateur en matière de main-d'œuvre. A sa gauche est assis Murray Hardie, Directeur exécutif du groupe d'étude. Votre serviteur se nomme Warren Allmand, député de Montréal et si quelqu'un d'entre vous connaît le résultat du match des Expos, qu'il n'hésite pas à me le faire connaître par le biais d'une note. Nous devons en être je pense à la sixième manche.

Je vais maintenant citer les noms des groupes et particuliers qui nous ont demandé de comparaître devant nous afin de voir s'ils sont dans la salle. M^{lle} Deborah McEwen de la section de Regina du Comité canadien pour la promotion des études chez la femme. Parfait, vous êtes la première. Ensuite, M. E. B. Tinker, Vice-président de l'Université de Regina. M. Tinker, vous êtes en seconde position. Ensuite M. Klein de la Coalition for Full Employment. M. Klein, vous passerez en troisième. En quatrième, j'ai M. Pinsonneault, éditeur du journal de langue française en Saskatchewan. Il était présent cet après-midi; je ne le vois pas dans la salle ce soir. En cinquième, nous avons la Native Project Society, Operation Next Step et en sixième Gil Griffith, expert-conseil auprès de la bande Red Pheasant en matière d'emploi.

Tous ces groupes et particuliers peuvent faire comparaître d'autres personnes avec eux. Vous pouvez vous présenter à une ou deux personnes à la table, et même si une seule fera un exposé, les autres pourront répondre aux questions. Je com-

[Text]

Miss Deborah McKewen (Regina Branch, Canadian Committee on Learning Opportunities for Women): Mr. Chairman and members of the task force, before we begin I would like to introduce fellow members of the Committee on Learning Opportunities for Women. Agnes Ananichuk is on my left and Judy Benson on my right. This presentation is being made on behalf of the Regina Committee on Learning Opportunities for Women.

• 1945

The Chairman: I would ask you to speak right into the microphone, because for the purposes of printing our proceedings we record and we must get all the testimony.

Miss McKewen: The Regina Committee on Learning Opportunities for Women is an affiliate of the Canadian Congress for Learning Opportunities for Women. Regina C.L.O.W. is a voluntary organization working towards the improvement of learning opportunities for women, and we define learning opportunities as any experience designed for women, formal or informal, which promotes their advancement intellectually, emotionally, socially, politically, and which enables their full participation in Canadian life on terms which they themselves participate in determining.

Regina C.L.O.W. membership is made up of people in community groups, unions, colleges, universities, status of women committees, and a variety of other organizations that find that a local network enhances their work with and for women.

We wish to address two major concerns contained in the mandate of this task force and their impact on Canadian women, firstly, to ensure that those who are looking for work are trained into jobs opening up and, secondly, to examine proposals on how to ensure that our Canadian work force is trained to fill these shortages and that priority is given to Canadian women for training and employment in nontraditional occupations. Due to the short notice we had of these hearings we would like to present our written brief at a later date.

We have identified eight major problem areas and reasons for those problems, which I will discuss in a moment and also described solutions. We have identified the job ghetto situation as a major problem facing Canadian women. Women in Canada are currently employed predominantly in five occupational areas: health, education, clerical, service occupations and sales. Women see themselves as having few other options due to a rather limited awareness. Socialization of women and employers reinforces employer bias and encourages women to see their options only in terms of occupations that are essentially an extension of work done in the home.

[Translation]

mencerais donc par demander à Deborah McEwen de prendre la parole.

Mlle Deborah McKewen (Section de Regina, Comité canadien pour la promotion des études chez la femme): Monsieur le président et membres du groupe d'étude, avant de commencer je vais vous présenter les membres du Comité pour la promotion des études chez la femme. A ma gauche se trouve Agnes Ananichuk et à ma droite Judy Benson. Cette présentation est faite au nom du Comité de Regina pour la promotion des études chez la femme.

Le président: Je vous demanderais de bien vouloir parler dans le microphone afin de pouvoir imprimer les comptes-rendus de nos enregistrements et d'obtenir vos témoignages.

Mlle McKewen: Le Comité de Regina pour la promotion des études chez la femme est affilié au Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme. Le C.P.E.F. de Regina est une organisation volontaire œuvrant dans le but d'améliorer les possibilités d'apprentissage des femmes, et nous définissons les possibilités d'apprentissage comme toute expérience conçue pour les femmes, officielle ou officieuse, permettant de promouvoir leur avancement sur le plan intellectuel, émotionnel, social, politique et leur permettant de participer pleinement à la vie canadienne sur des bases qu'elles définissent elles-mêmes.

Les membres proviennent de groupes communautaires, syndicats, collèges, universités, comités de la promotion de la femme et d'une multitude d'autres organisations qui trouvent qu'un tel réseau local favorise leur travail avec des femmes et pour des femmes.

Nous désirons porter particulièrement notre attention sur deux grosses préoccupations contenues dans le mandat de votre groupe de travail et sur leurs conséquences pour les femmes canadiennes. Tout d'abord, nous voulons nous assurer que les femmes qui cherchent du travail ont reçu une formation dans des domaines où des emplois sont créés, et deuxièmement nous voulons examiner des propositions qui permettront de garantir que notre population active est formée de façon à combler les postes vacants et que la priorité est donnée aux femmes canadiennes pour être formées et employées à des postes non traditionnels. En raison du court préavis que nous avons eu nous aimerions vous remettre notre mémoire écrit à une date ultérieure.

Nous avons relevé huit secteurs sources de gros problèmes et les raisons de ces problèmes, que j'aborderai dans un instant, puis nous avons préparé quelques solutions. Nous aimerions tout d'abord parler du ghetto en matière d'emplois dans lequel se trouvent les femmes canadiennes. En effet, les femmes au Canada sont actuellement employées en grosse proportion dans cinq secteurs bien précis, la santé, l'éducation, le secrétariat, les services et la vente. Les employeurs tendent à encourager les femmes à croire que leurs possibilités d'emploi ne sont en fait qu'un prolongement du travail fait à la maison.

[Texte]

Women are low income earners. This problem is an offshoot of the job ghetto situation. These occupations are seen as low-value jobs and are therefore low paying. Most of these jobs are non-unionized. There is also the existence of a myth which suggests that women work only to supplement their husbands' income or to earn extra money.

Women are socialized to believe that their only role is that of mother and wife, and this socialization occurs in the home, in schools and in the work place. Women's education is traditional—no shops. There is a lack of options, role models and support systems. Selection criteria for subsidized adult training programs is arbitrary and, more often than not, is secret from the people involved. Discriminatory employer attitudes severely inhibit a women's access to employment and training on the job is generally not available to women.

The last hired, first fired syndrome experienced by women puts them in a situation of economic vulnerability, and reinforces the view of women as transient workers or a secondary work force versus a primary work force. Technological change will hit women hardest. Women who lose jobs due to tech change should be given priorities in terms of retraining and job placement.

Possible solutions to the problem of job ghettos: A mass media campaign for about five years with a target, women in society; preferential hiring and training of women in occupations where they represent less than 25 per cent of the work force—and there are approximately 400 jobs listed in the Canadian Directory Code of Occupations where women represent less than 10 per cent of the work force; tax incentives, including a possible extension of the employment tax credit program specifically designed for employers that train women in nontraditional trades or occupations; guaranteed job bridging for women in businesses where a variety of occupations exist; the development of multi-skilled workers in job rotation by restructuring the work place.

Possible solutions to the problem of women as low income earners: equal pay for work of equal value; across the board increases versus percentage increases, and a realistic presentation of women as necessary income earners to the family; promotion and support of the unionization of women, and media campaigning to acknowledge the values of women's work.

Possible solutions to women's socialization: a mass media campaign to counter traditional socialization; the education system must take a strong and active role in breaking down male—female stereotypes, and families must change their views of the male—female roles.

[Traduction]

Les salaires des femmes sont peu élevés. Les postes qu'elles occupent sont considérés comme de faible valeur et sont donc peu payés. D'autre part, la plupart de ces emplois ne sont pas syndiqués. Il existe également un mythe selon lequel la femme ne travaille que pour ajouter un supplément au revenu du mari ou pour gagner un peu d'argent supplémentaire.

Notre société fait croire aux femmes que leur rôle est celui d'une mère et d'une femme, et on le leur fait croire aussi bien à la maison, à l'école ou au lieu de travail. L'enseignement que l'on dispense aux femmes est traditionnel. Elles n'ont pas beaucoup d'options. Les critères de sélection pour subventionner les programmes de formation des adultes sont arbitraires et plus souvent qu'à l'ordinaire ne sont pas communiqués à la personne concernée. Les attitudes discriminatoires des employeurs réduisent les possibilités d'emplois des femmes, et en règle générale, celles-ci ne peuvent profiter d'une formation en cours d'emploi.

La politique de «dernière engagée, première renvoyée» à laquelle sont sujettes les femmes les rend vulnérables d'un point de vue économique et confirme l'opinion que les femmes sont des travailleuses passagères et que l'on a donc affaire à une population active secondaire. Toutes les transformations techniques touchent encore plus durement les femmes. Il faudrait accorder aux femmes qui perdent leurs emplois à la suite de transformations techniques la priorité pour suivre une réadaptation professionnelle.

Voici quelques solutions possibles à ce problème: une campagne auprès de tous les organes d'information pendant environ cinq ans avec comme thème «La femme dans notre société»; préférence accordée lors de l'embauche et formation des femmes occupant des postes où elles représentent moins de 25 p. 100 de la population active et lorsqu'il y a environ 400 emplois énumérés dans le code canadien des professions où les femmes représentent moins de 10 p. 100 de la population active; des stimulants fiscaux, y compris une prolongation possible du programme de crédits d'impôts pour les emplois spécialement conçus pour les employeurs qui forment des femmes dans des métiers ou postes non traditionnels; emplois garantis pour des femmes dans des secteurs où de nombreux postes existent; perfectionnement de travailleuses qualifiées dans plusieurs domaines par la rotation d'emplois en restructurant le lieu de travail.

J'aimerais maintenant donner quelques solutions possibles pour régler le problème des salaires peu élevés: rémunération égale pour du travail d'égale valeur; augmentations générales et uniformes au lieu d'augmentations en pourcentage et une présentation réaliste de la femme comme salariée nécessaire pour la famille; promotion et soutien à la syndicalisation des femmes, et campagne par les organes d'information pour reconnaître les valeurs des travaux effectués par les femmes.

• 1950

Voici quelques solutions possibles à une meilleure compréhension du rôle de la femme dans notre société: campagne dans tous les organes d'information pour modifier les croyances traditionnelles; suppression dans le système d'éducation stéréotype homme-femme et modification des points de vue des rôles de l'homme et de la femme dans les familles.

[Text]

Possible solutions to women's access to job advancement: preferential hiring of women in occupations where they represent less than 25 per cent of the work force; guaranteed job bridging for women in businesses where a variety of occupations exist; paid educational leave for women in all occupations; realistic educational grants for adult learners; guaranteed on-the-job training; the development of a totally non-sexist educational system which would go hand in hand with the restructuring of socialization and preferential training of adult women; hiring practices within individual boards should change to give female students role models; daycare facilities, transportation, tutorial, academic, financial and psychological support systems are required to allow women access to education.

Possible solutions to women and employer attitudes: We would like to see the enforcement of contract compliance, and mandatory and real positive affirmative action by every business and corporation in Canada; media promotion of hiring and training women on the job; tax incentives and penalties and a restructuring of the work place to allow women a variety of jobs in rotation.

Possible solutions to women last hired, first fired problem: women should not be viewed or treated as a secondary labour force; they have a right to work at all times and should not be vulnerable to economic conditions; restructuring the system for real full employment; in times of potential layoff, shorten the work week for all employees and keep everyone employed as opposed to layoffs; women should be moved into nontraditional occupations in groups to supply their own support systems.

Finally, possible solutions to the problem of women and technical change. Women should be guaranteed training, preferentially on the job, for upgraded positions created by tech change. In the situation where on the job training is not available, guaranteed realistic funding to retrain for upgraded positions, and since women will be hardest hit by technological change, funds should be available and priority given to women for retraining. Thank you.

The Chairman: Thank you, very much. This is a subject that we have dealt with in nearly every sitting of our task force. Will you give that to us; do you have copies?

Miss McKewen: Yes. This is just the outline but I can make it available.

The Chairman: Well it's been recorded. I think you said you are going to send us a complete copy

Miss McKewen: Right.

The Chairman: That is good. I am already pretty well convinced as I told somebody this afternoon. Not only does justice demand it, but necessity will require what you are suggesting if we are going to be able to fill those very highly specialized jobs that are on the horizon in the '80s and the

[Translation]

Voici quelques solutions possibles pour faciliter la promotion de la femme au travail; embauchage de préférence de femmes à des postes où elles représentent moins de 25 p. 100 de la population active; postes garantis à des femmes dans des secteurs où une multitude de postes existent; congés d'étude payés pour les femmes dans tous les postes; bourses d'étude réalistes pour les adultes; formation en cours d'emploi garantie; promotion d'un système d'éducation non sexiste parallèlement à la restructuration des idées que l'on a sur la femme dans notre société et formation accordée de préférence aux femmes adultes; modification des pratiques d'embauche afin d'accorder aux étudiantes des rôles plus importants; il faudrait d'autre part afin de permettre à la femme de suivre des études des garderies, des facilités de transport, une aide académique, financière et psychologique.

Solutions possibles maintenant aux problèmes causés par les attitudes des employeurs envers les femmes: respect absolu des contrats et mesures positives prises par toutes les compagnies au Canada; promotion dans les organes d'information de l'embauche et de la formation des femmes en cours d'emploi; stimulants fiscaux et amendes fiscales; restructuration du lieu de travail afin de permettre aux femmes d'occuper une multitude d'emplois par rotation.

Solutions possibles au problème causé par l'application du principe «dernière embauchée, première renvoyée»: les femmes ne devraient pas être considérées ni traitées comme faisant partie d'une population active secondaire; elles ont le droit de travailler en tout temps et ne devraient pas être vulnérables aux conditions économiques; restructuration du système pour un véritable emploi total; en périodes de licenciement possible, réduire la semaine de travail pour tous les employés et garder tout le monde employé au lieu d'effectuer des licenciements; les femmes devraient occuper des postes non traditionnels.

Et pour finir, voici quelques solutions possibles au problème causé par les transformations techniques. Les femmes devraient avoir la garantie de suivre une formation, de préférence en cours d'emploi pour se perfectionner lors de transformations techniques. Lorsqu'aucune formation en cours d'emploi n'est offerte, il faudrait garantir des fonds pour recycler l'employée à d'autres postes, et puisque les femmes seront les plus lourdement touchées par les transformations technologiques, des fonds devraient être débloqués afin de permettre aux femmes de suivre une réadaptation professionnelle. Merci.

Le président: Merci beaucoup. Il s'agit là d'un sujet dont nous avons traité dans presque toutes les séances de notre groupe. Avez-vous des copies de votre exposé?

Mlle McKewen: Oui. Il ne s'agit que des faits saillants, mais je peux vous les procurer.

Le président: Très bien. Je crois que vous avez dit que vous nous enverrez une copie complète.

Mlle McKewen: C'est exact.

Le président: Très bien. Je suis déjà convaincu comme je l'ai dit à quelqu'un cet après-midi qu'il va falloir faire quelque chose si nous voulons combler les postes extrêmement spécialisés qui s'annoncent à l'horizon pour les années 80 et 90. Beaucoup de personnes ne se rendent pas compte qu'il n'y a là

[Texte]

'90s. What a lot of people do not realize is that this is really nothing new. We find right now in the north a lot of nontraditional jobs filled by women.

If you go to the Cypress-Anvil mine in the Yukon, a lot of the heavy equipment is being handled by women. It is a question of dexterity, of being able to handle very complex machines and they have been able to do that very well, as well or better than men. There is no distinction between men and women doing that work.

When I went to Alaska to examine the problems they had with the construction of the Alaska pipeline, I found that the head of the teamsters union in Alaska was a woman, who had left a teaching job in Seattle and went up there and started working on heavy equipment and trucks, and worked herself up to the position where she was head of the teamsters union in Alaska.

During the second world war, when a lot of men in Canada were active overseas, our factories both in the United States and Canada, and in Britain, were manned by women who were working in nontraditional jobs. As soon as the war was over the men came back and the women went back to doing traditional work. So it can be done, and it can be done well. It is just a question of breaking down attitudes. As I say, not only does justice demand it, but necessity will require it, because if we do not do it there is going to be a great waste of a very eager and able work force in Canada.

● 1955

I do not have any questions to ask because I have dealt with this subject quite a bit. David, do you have some questions or comments?

Mr. Orlikow: I would like to ask a couple of questions. I think I can honestly say that I agree with almost every proposal you made. I am pretty doubtful, on the basis of past experience, that any government will move quickly to do even a majority of the things which you propose.

We have not seen much evidence of governments at any level passing legislation or adopting policies that would really force the private employers to do the kinds of things you have outlined. Governments do have a great deal more control of their own employment policies, and governments at the federal, provincial and municipal levels among them employ very large numbers of people. What evidence have you seen in Regina at any federal, provincial or municipal level of governments' taking steps with their own employees to start to implement a policy of employing more women at more senior, better paid, specialist jobs.

Miss McKewen: Agnes, I think, would have a little more information than I. The things that I have seen are the City of Regina holding public hearings to discuss an affirmative action plan as did two of the provincial crown corporations. Those are the only ones that I know of; however, there may be others.

[Traduction]

rien de nouveau. Actuellement, dans le nord, de très nombreux emplois non traditionnels sont occupés par des femmes.

Si vous vous rendez à la mine Cypress-Anvil dans le Yukon, vous vous apercevrez que des femmes travaillent avec de grosses machines. Il s'agit de dextérité, de pouvoir s'occuper de machines très complexes et ma foi elles s'en sortent très bien, aussi bien si ce n'est mieux que les hommes. Il n'existe aucune distinction entre les hommes et les femmes pour faire ce travail.

Lorsque je me suis rendu en Alaska pour étudier les problèmes qu'ils rencontraient lors de la construction du pipe-line de l'Alaska, je me suis aperçu que le chef d'un syndicat de camionneurs en Alaska était une femme, et qu'elle avait quitté un emploi d'enseignante à Seattle, qu'elle s'était rendue en Alaska et avait commencé à travailler avec de la machinerie lourde et des camions, jusqu'à devenir chef du syndicat des camionneurs en Alaska.

Durant la deuxième guerre mondiale, alors que de nombreux hommes se battaient de l'autre côté de l'Atlantique, nos usines aussi bien aux États-Unis qu'au Canada, comme en Grande-Bretagne, étaient entre les mains de femmes qui occupaient des emplois non traditionnels. Une fois la guerre finie, les hommes revinrent au pays et les femmes reprirent des emplois traditionnels. Les femmes peuvent donc occuper ce genre d'emploi et même très bien. Il s'agit tout simplement de modifier les attitudes. Ce ne serait que justice; cela est également nécessaire car si nous n'agissons pas ainsi notre pays gaspillerait tout simplement une population active très compétente.

Je n'ai aucune question à poser car j'ai déjà abordé ce sujet plusieurs fois. David, avez-vous des questions ou des observations?

M. Orlikow: J'aimerais poser quelques questions. Je pense pouvoir dire en toute honnêteté que je suis d'accord avec presque toutes les propositions que vous avez faites. Je doute seulement, si j'en crois mon expérience, qu'un gouvernement agira rapidement pour mettre la majorité de vos propositions en vigueur.

Peu de gouvernements à quelque niveau que ce soit ont adopté des lois ou une politique forçant les employeurs du secteur privé à faire ce que vous proposez. Les gouvernements ont bien plus de contrôle sur leur propre politique en matière d'emploi, et les gouvernements au niveau fédéral, provinciaux et municipaux emploient énormément de personnes. Quelle preuve avez-vous eue à Regina à n'importe quel niveau de gouvernement fédéral, provincial ou municipal, que des mesures ont été prises pour que leurs propres employés commencent à embaucher davantage de femmes à des niveaux supérieurs, mieux payés et de spécialistes.

Mlle McKewen: Je pense qu'Agnes aura davantage d'informations que moi là-dessus. Ce que j'ai vu c'est l'organisation par la ville de Regina d'audiences publiques pour débattre d'un plan d'action; deux sociétés provinciales de la Couronne ont

[Text]

Mr. Orlikow: But my point is that holding meetings, making speeches are easy. That is the first step and the easy step.

Miss McKewen: That is the only evidence I have seen.

Mr. Orlikow: I just wondered if you have seen any evidence of action.

Miss Ananichuk: We do have three deputy ministers in this province who are women. At present the government of Saskatchewan is attempting to implement affirmative action programs for the three target groups—women, natives and handicapped. The Saskatchewan Human Rights Code which was passed last year has a very strong clause which can force employers to develop affirmative action programs within the work place. At present the affirmative action program within government itself is just beginning and will soon move to correct things. That is the intent.

Mr. Orlikow: What about the federal government? Are there any signs in Regina?

Miss Ananichuk: I know that there are some affirmative action officers working with the Canada Employment and Immigration Commission. I do not know specifically what they are working on.

Mr. Orlikow: What about the field in which traditionally there have been very large numbers of women, in education, in the teaching profession in Regina? How many of the principals, do you know, are women?

Miss Ananichuk: Very few. One of the things we are suggesting is a media campaign to show women doing these occupations, to give women role models, which will reinforce the idea that it is all right for me to pursue these occupations because in the past we haven't had them.

Mr. Orlikow: So you say to your knowledge there are very few.

Miss Ananichuk: Very few.

Mr. Orlikow: Very few women are principals. What about women in the administration of the school system, in what we call in Winnipeg the superintendent's department?

• 2000

Miss Ananichuk: I do not believe there are any. I could not be positive of that. There is an absence of women in the higher jobs, yes.

Mr. Orlikow: It seems to me that until governments show that they mean business amongst their own, amongst people and fields in which they do the hiring themselves, it is pretty useless for governments to call on the private sector to do better.

The Chairman: John, do you have some questions?

Mr. McDermid: I would like to follow up on a couple of things with the witnesses. One of the first things you mentioned was the nontraditional jobs. Could you define that for me? What is your idea of a nontraditional job?

[Translation]

également fait de même. Ce sont les seuls exemples que je connaisse; il y en a peut-être d'autres.

M. Orlikow: Oui, mais organiser des réunions, faire de longs discours, c'est facile. Il s'agit là de la première étape et de la plus facile.

Mlle McKewen: C'est la seule preuve que j'ai.

M. Orlikow: Je me demande simplement si vous avez constaté des mesures concrètes.

Mlle Ananichuk: Trois sous-ministres de cette province sont des femmes. A l'heure actuelle, le gouvernement de la Saskatchewan essaie de mettre en application des programmes d'action pour trois groupes particuliers, notamment les femmes, les autochtones et les handicapés. Le Saskatchewan Human Rights Code qui a été adopté l'année dernière renferme une clause pouvant forcer des employeurs à élaborer des programmes d'action à leur lieu de travail. Pour le moment, le programme d'action du gouvernement n'en est qu'à ses premiers pas et devrait permettre très bientôt de rectifier certaines choses.

M. Orlikow: Que pouvez-vous dire du gouvernement fédéral? Que fait-il à Regina?

Mlle Ananichuk: Je sais qu'il existe certains agents qui travaillent avec la Commission de l'emploi et de l'Immigration du Canada. Je ne sais pas sur quoi ils travaillent exactement.

M. Orlikow: Que pouvez-vous dire des domaines dans lesquels les femmes ont été très nombreuses, notamment l'éducation, l'enseignement, etc. à Regina? Combien de directeurs d'écoles sont des femmes?

Mlle Ananichuk: Très peu. Nous suggérons entre autres choses une campagne auprès des organes d'information afin d'insister sur les femmes qui occupent ces emplois, de donner aux femmes des rôles modèles qui renforceront l'idée que les femmes peuvent très bien occuper ces postes.

M. Orlikow: Ainsi, d'après vous, il y en a très peu.

Mlle Ananichuk: Oui.

M. Orlikow: Très peu de femmes occupent des postes de directrices d'écoles. Combien y a-t-il de femmes dans l'administration des systèmes scolaires, ce que nous appelons à Winnipeg le département des surintendants?

Mlle Ananichuk: Je pense qu'il n'y en a pas. Je n'en suis pas certaine. Je sais simplement qu'il n'y a pas assez de femmes aux postes supérieurs.

M. Orlikow: Je pense que tant que les gouvernements n'appliquent pas ce qu'ils prêchent, il ne servira à rien de demander au secteur privé de le faire.

Le président: John, avez-vous des questions à poser?

M. McDermid: J'aimerais m'arrêter sur quelques points. Vous avez parlé d'emplois non traditionnels. Pouvez-vous me définir ce que vous voulez dire? Qu'est-ce pour vous qu'un poste non traditionnel?

[*Texte*]

Miss McKewen: We define nontraditional as any occupation in which women represent less than 10 per cent of the work force. As I said, a list I have seen that was compiled by Manpower, as a matter of fact, listed over 400 occupations where women represent less than 10 per cent of the work force.

The impact for Saskatchewan is that a lot of these occupations are in the area of mineral resources, forestry, the petroleum industry, things like surveying, a lot of them laboratory work, conservation sorts of occupations, as well as the critical trades, the five areas that have been identified as shortages in Canada—the machinists, pipefitters, heavy duty mechanics, millwrights, as well as welding, industrial electronics, all of those industries. In these women represent less than 10 per cent of the work force.

Mr. McDermid: Do you feel there is a genuine desire for women to get into, say, the welding end of things? Any more than 10 per cent? I do not know; I am asking.

Miss McKewen: Well, that is sort of a cyclical argument because, as Agnes was saying earlier, it is important that women realize that they can do this work. If they spend 25 years growing up in a home where they are told, you can not do that, then, of course, they are not going to be flocking into the nearest welding shop to get a job, nor are they going to be pounding down the doors of the technical institutes.

However, if they have an idea that it is all right for them to do that, that they are somehow or other not undermining their present status in Canadian society, then they would be, I am sure of it.

Mr. McDermid: Fair enough. Are you in favour of quotas?

Miss McKewen: Until things even out, yes.

Mr. McDermid: You are, whether the person has the ability or not.

Miss McKewen: In a situation where women and men are equally qualified, I believe the job should go to the woman.

Mr. McDermid: You see I come from a city where six or seven of sixteen on the town council are women and very able individuals. They probably had to work twice as hard to get there but they are there and are doing a good job.

How do you think guarantees should work? Do you think they should be legislated? Do you think they should be union legislated, federally legislated, provincially legislated?

Miss McKewen: I think guarantees should be legislated and they can be effected, I think, through the present manpower system; alternatively, through a system of tax levy. Agnes, you've got more information on that, I think, than I do.

Miss Ananichuk: Well, we would like to see a tax levy grant system established whereby an employer who does take action to train on the job, particularly women on the job, would receive some kind of tax levy grant.

[*Traduction*]

Mlle McKewen: Nous définissons comme étant un poste non traditionnel un poste où les femmes représentent moins de 10 pour cent de la population active. J'ai vu, comme je l'ai dit, une liste dressée par les centres de main-d'œuvre, d'après laquelle il existe plus de 400 postes où des femmes représentent moins de 10 pour cent de la population active.

Il se trouve qu'en Saskatchewan, un grand nombre de ces postes sont dans les secteurs des ressources minérales, des sciences forestières, de l'industrie du pétrole, de l'arpentage, qu'un grand nombre se trouvent également dans le domaine des laboratoires, des postes genre conservation et dans les cinq secteurs pour lesquels j'ai indiqué qu'il existait des pénuries au Canada, notamment raccordeurs de tuyauterie, machines lourdes, ajusteurs-monteurs, ainsi que les domaines de la soudure, de l'électronique industrielle, etc. Dans ces secteurs, les femmes représentent moins de 10 pour cent de la population active.

M. McDermid: Pensez-vous que les femmes ont vraiment envie d'entrer dans ces secteurs, disons par exemple, celui de la soudure? Pensez-vous que plus de 10 pour cent veulent y entrer? Je ne sais pas, c'est pour ça que je vous le demande.

Mlle McKewen: C'est ma foi un argument cyclique car, comme Agnes l'a dit un peu plus tôt, il est important que les femmes se rendent compte qu'elles peuvent faire ce genre de travail. Si elles passent 25 ans chez elle où on leur dit tu ne peux faire ceci, alors bien entendu elles ne vont pas s'orienter vers ce genre de discipline, elles ne vont pas aller frapper aux portes d'instituts techniques.

Cependant, si elles pensent qu'elles peuvent très bien faire ce genre de travail, qu'elles ne changeront pas pour autant leur situation dans la société canadienne, alors oui pourquoi pas.

M. McDermid: Très bien. Êtes-vous pour des quotas?

Mlle McKewen: Jusqu'à ce que les choses soient égales, oui.

M. McDermid: Vous êtes pour, que la personne ait des aptitudes ou non?

Mlle McKewen: Dans une situation où les hommes et les femmes sont de compétence égale, je pense que l'emploi devrait être donné à la femme.

M. McDermid: Je viens d'une ville où six ou sept des seize membres du conseil sont des femmes et des personnes très capables. Elles ont probablement dû travailler deux fois plus dur pour arriver à occuper un tel poste et à faire du bon travail.

Comment voulez-vous qu'il y ait des garanties? Pensez-vous qu'il devrait y avoir une législation fédérale, provinciale ou autre?

Mlle McKewen: Je pense que des garanties devraient être légalisées et qu'elles peuvent être mises en application par le biais du système actuel de main-d'œuvre. D'autre part, il faudra également un système de prélèvements d'impôts. Agnès, vous avez plus d'information là-dessus.

Mlle Ananichuk: Nous aimerions que soit mis en place un système de prélèvements d'impôts par lequel un employeur qui décide de former un employé en cours d'emploi, et particulièrement des femmes, aurait droit à une sorte de subvention.

[Text]

Mr. McDermid: Would it be a levy grant system set aside for women over and above that for men?

Miss Ananichuk: That is right.

Mr. McDermid: I mean it would be a bonus to train women over men. Is that what you are saying?

Miss Ananichuk: That is right.

Mr. McDermid: One of the things that you brought up in your brief was special regard to transportation. I did not quite follow. What did you mean by that?

Miss McKewen: Generally all the support systems that women require in order to have access to employment and to training. It is very difficult for the majority of women to have access to adult education because they tend to bear the responsibility for the childbearing and the responsibility for child rearing. Consequently, somehow or another it ends up being their responsibility to provide day care, get the kids to and from day care, get to school, do their studying and then look after the home as well.

• 2005

Mr. McDermid: Are you talking about the single parent or a married couple?

Miss McKewen: Even married couples, but single parents as well. There are 15,500 single parent families in Saskatchewan with women at the head and that seems a fairly substantial chunk of the work force.

Mr. McDermid: Very much so. I challenge you and your comment that the women is left that responsibility in a married family. I mean, that is a co-operative type of thing. If, in fact, the women is left to do that type of thing, then that is something she should be bargaining with the other half of the team. I do not think the government should be legislating between those two.

Miss McKewen: What happens to the single parent?

Mr. McDermid: The single parent has a very, very definite problem in this country. There is no question about that. We discussed that earlier this afternoon; I am not arguing that one. Thank you.

The Chairman: On that point, do you believe that child care and child rearing should be the responsibility of the woman?

Miss McKewen: No, I do not. As Mr. McDermid was saying...

The Chairman: That is why I did not even ask you the question, because I do not think it is proper to ask you that. Personally I think it should be the responsibility of both. I agree with you that it is not right now.

Miss McKewen: I do not think in most families where there are two parents that it is as co-operative as Mr. McDermid would like to see it.

The Chairman: No, it is not.

Miss McKewen: I just do not believe that situation exists.

The Chairman: No, I think you are quite correct. The socialization, the cultural conditioning has led to a situation where it is not, and every time we have these meetings

[Translation]

M. McDermid: S'agirait-il d'un système à part pour les femmes en plus de celui des hommes?

Mlle Ananichuk: Oui.

M. McDermid: Je veux dire s'agirait-il d'un boni pour former des femmes. Est-ce bien cela?

Mlle Ananichuk: Oui.

M. McDermid: Vous avez parlé dans votre mémoire des transports en particulier. Que voulez-vous dire par là? Je ne suis pas sûr de vous comprendre.

Mlle McKewen: Je veux dire tous les systèmes du soutien dont ont besoin les femmes pour avoir accès à l'emploi et à la formation. Il est très difficile pour la majorité des femmes d'avoir accès à l'éducation permanente car elles ont des responsabilités, notamment élever des enfants, etc. Par conséquent, c'est à elles qu'incombe la responsabilité de trouver une garderie, d'amener l'enfant à une garderie et d'aller le chercher, d'amener l'enfant à l'école, de s'occuper de ses études et d'également de s'occuper de l'enfant à la maison.

M. McDermid: Voulez-vous parler d'un couple marié ou d'un parent seul?

Mlle McKewen: Des couples mariés comme des parents seuls. Il existe 15,500 familles avec un seul parent en Saskatchewan, dont la femme est chef de famille et il semble que cela représente une grosse partie de la population active.

M. McDermid: En effet. Je ne suis pas d'accord avec vous quand vous dites que les femmes ont toute la responsabilité dans un couple. Je veux dire, il faut une sorte de coopération. Si en fait la femme doit faire tout toute seule, elle devrait alors négocier avec son conjoint. Je ne pense pas que le gouvernement devrait légiférer dans ce domaine.

Mlle McKewen: Qu'advient-il du parent seul?

M. McDermid: Le parent seul a un problème très particulier dans ce pays. Cela ne fait aucun doute. Nous en avons parlé un peu plus tôt cet après-midi. Je ne nie pas ce point. Merci.

Le président: Pensez-vous à ce sujet que c'est à la femme qu'incombe la responsabilité d'élever l'enfant?

Mlle McKewen: Non, pas du tout. Comme M. McDermid le disait...

Le président: C'est pourquoi je ne vous ai pas posé la question. Je pense personnellement que c'est la responsabilité des deux. Je suis d'accord avec vous que les choses ne sont pas comme elles devraient l'être maintenant.

Mlle McKewen: Je ne pense pas que dans la plupart des familles où il y a deux parents il existe une collaboration comme M. McDermid aimerait la voir.

Le président: Non, en effet.

Mlle McKewen: Je ne pense pas que cette situation existe.

Le président: Non, je pense que vous avez raison. La place que l'on réserve à la femme dans la société, le conditionnement culturel, etc., sont à la cause de tout cela et chaque fois que

[Texte]

somebody asks a status of women group what do they think about child care, but they never ask a men's group. It is just as much the responsibility of the father as it is of the mother. I just wanted to know whether you thought it should be just as much the responsibility.

What I would like to know, and I would like you to put this in your brief, in your written material, does your group represent women who have applied for nontraditional work in this city or in this province but who feel they have been turned down because they are women? Do you try to act as advocates for them before the Human Rights Commission or plead their case? Do you get specific cases like that?

I would like to know about some specific cases where women applied to be welders, or applied to be airline pilots with Air Canada, Pacific Western, or whatever, in nontraditional work. In addition to dealing with the issues, do you deal with specific cases and try to plead them before the Public Service Commission and before the Human Rights Commission, and so on?

Miss McKewen: We have not as yet as a group done that, but some individuals within the group as members of C.L.O.W. have, and we would certainly be willing to document those cases and include them with the brief.

The Chairman: That would be very helpful, because very often we are left with general cases. Your brief was in general terms and that is important, but sometimes very specific cases are important in going to employers either at the public or the private level and saying, "Look, this happened; here is an example", because very often they will say we do not need to do anything about it because everything is open.

My last question. Recently there has been a lot of discussion of entrenching rights in the constitution and some premiers have said they do not think this is so important. But as a person that grew up in the '50s and looked at the American experience, saw all the rights of the black people in the United States advanced by fighting in courts, fighting on the basis of what was in the American Constitution, I can see real advancement because of the courts' interpretation of the Bill of Rights and the American Constitution. What position has your group taken with respect to the entrenchment of women's rights in the constitution?

• 2010

Miss McKewen: We have not discussed that at all as yet. That is an issue that we decided to take a great deal of time to think about and research before we make any kind of decision. I think individuals within the group have various opinions and there is quite a range of opinion on that within the group thus far. We really have not come to any decision.

The Chairman: I find it interesting that you have not come to a decision.

Mr. Orlikow: I would like to make a suggestion to your group. The brief that you presented today and, I am sure, on other occasions, I find to be a very, very good brief. I suggest

[Traduction]

nous organisons des réunions comme celle-ci quelqu'un demande à un groupe sur la promotion de la femme ce qu'il pense, mais cette question n'est jamais posée à un groupe d'hommes. C'est autant la responsabilité du père que celle de la mère. Je veux simplement savoir si vous pensez que c'est autant la responsabilité des deux.

J'aimerais maintenant savoir, et j'aimerais que vous l'indiquiez dans votre mémoire, si votre groupe représente des femmes qui ont fait des demandes d'emploi non traditionnel dans cette ville ou dans cette province, et si ces femmes pensent qu'on leur a refusé l'emploi parce qu'elles sont des femmes? Essayez-vous d'agir en leur nom devant la Commission des droits de la personne ou bien plaidez-vous leur cause? Avez-vous des cas particuliers de ce genre?

J'aimerais avoir des exemples de cas précis où des femmes ont fait des demandes d'emploi de soudeur, de pilote d'aéronef à Air-Canada, à Pacific Western ou ailleurs, dans des emplois non traditionnels. Essayez-vous donc de plaider ces causes devant la Commission des droits de la personne et devant la Commission de la Fonction publique?

Mlle McKewen: En tant que groupe nous n'avons rien fait de tel pour le moment, mais certains membres du groupe en tant que membres du C.P.E.F. l'ont fait, et nous vous donnerons tous les détails nécessaires sur ces cas. Nous les incluons également au mémoire.

Le président: Cela nous serait très utile, car très souvent tout ce que nous avons ce sont des cas généraux. Votre mémoire était général; cela est important, mais parfois des cas particuliers sont également importants parce que l'on peut dire à n'importe quel niveau «tenez, cela est arrivé, en voici un exemple précis».

Une dernière question. Il a été question tout récemment d'enrichir des droits dans la constitution et certains premiers ministres ont indiqué qu'ils ne jugent pas cette question aussi importante que cela. Cependant, pour une personne qui a été élevé dans les années 1950, qui a suivi l'expérience américaine, et qui a vu progresser les droits des Noirs aux États-Unis lors de luttes devant les tribunaux, je peux voir de véritables progrès à la suite de l'interprétation des tribunaux de la Déclaration des droits et de la Constitution américaine. Quelle position a adopté votre groupe au sujet de l'enrichissement des droits des femmes dans la constitution?

Mlle McKewen: Nous n'en avons pas encore parlé. Nous avons décidé en effet de bien réfléchir sur cette question et de faire des recherches avant de prendre une décision. Je pense que les personnes qui composent le groupe ont diverses opinions sur la question, c'est pourquoi nous n'avons encore rien décidé.

Le président: Je trouve cela intéressant que vous n'ayez pas encore pris de décision.

M. Orlikow: J'aimerais faire une suggestion à votre groupe. Je trouve le mémoire que vous avez présenté aujourd'hui, et que vous avez dû présenter en d'autres occasions, excellent. Je

[Text]

that the next step you should undertake, the next task, is to do the kind of thing that Mr. Allmand talked about. In other words, find a woman who wants to be a bus driver, a woman who wants to be an airline pilot, or a woman who wants to be a railroad engineer and who has the qualifications, and use the Human Rights Commission and the law and anything else to force the employer to make the first step to hire one, to begin the process, because until you do that all the talk will sound good, but it will not have any real practical effect.

Miss McKewen: It is happening. I know of three cases and I am sure Agnes knows of some where women are apprenticed as machinists.

Mr. McDermid: Airline pilots?

Miss McKewen: Right. However, they represent a very small number of the female work force in Canada and we would like to see that changed.

Mr. McDermid: Are they there by token or are they there because they earned it?

Miss McKewen: I am prepared to pass judgment on that.

Miss Ananichuk: One specific case came to our attention of a woman who was already a journeyman welder who went to an employer and was offered a dollar less an hour. She was already fully qualified but was offered by a local employer here in Regina a dollar less an hour.

The Chairman: That is a unionized trade?

Miss Ananichuk: I am not sure if it is a unionized shop. He offered her a dollar less an hour.

The Chairman: Jerry?

Mr. Swartz: You made one statement in your brief which, to my mind, contains some element of inconsistency and I would just like to feed it back to you to see if I interpreted it correctly. You mentioned that you would like to see paid educational leave for women in all occupations. That seems a bit incompatible with the statement you made almost right after that indicating that you would prefer to see a nonsexist approach to all educational matters.

Let me elaborate a bit. I do not know if you have read Professor Adams' report on paid educational leave. That is a form of educational assistance which is not widespread in the country right now. It is not readily available to men or women in the work force. Do you see any inconsistency between trying to make a means of bettering yourself available to women through the educational system when it is not readily available to anyone through the educational system?

Miss McKewen: Yes, until things even out, most certainly, and that goes hand in hand with the affirmative action program that is a federal program. There is an association here in Regina, a native association, that has a program, a specific educational program, that is registered under the affirmative action plan and is therefore only open to native people.

There are other programs for other groups. That is the one that come to mind immediately and I see no reason why those

[Translation]

suggère que lors de votre prochaine étape vous fassiez ce dont M. Allmand a parlé. En d'autres termes, trouvez une femme qui désire être conductrice d'autobus, une femme qui désire être pilote d'avion, ou une femme qui désire être ingénieur des chemins de fer et qui a les qualifications nécessaires, puis présentez-vous devant la Commission des droits de la personne et servez-vous de la loi et de tout ce que vous pouvez pour forcer l'employeur à faire le premier pas et à en engager une, car tant que vous n'agirez pas ainsi tout ce que vous direz aura l'air très bien mais n'aura aucune conséquence pratique.

Miss McKewen: Mais tout ce dont vous parlez a lieu. J'ai connaissance de trois cas en particulier et je suis sûre qu'Agnes en connaît d'autres.

M. McDermid: Des pilotes d'avions?

Miss McKewen: Oui, cependant ces femmes représentent un très petit nombre de la population active féminine au Canada et nous aimerions que ces tendances changent.

M. McDermid: Sont-elles là pour la forme ou bien ont-elles vraiment gagné leur place?

Miss McKewen: Je ne peux faire de jugement là-dessus.

Miss Ananichuk: Un cas bien précis nous a été signalé; il s'agissait d'une femme qui était déjà soudeuse et qui s'est présentée à un employeur, lequel lui a offert un dollar de moins de l'heure. Elle avait déjà toutes les qualifications nécessaires mais un employeur local ici même à Regina lui a offert un dollar de moins de l'heure.

Le président: S'agit-il d'un métier syndiqué?

Miss Ananichuk: Je ne sais pas. Mais ce qui est certain c'est que l'employeur lui a offert un dollar de moins de l'heure.

Le président: Jerry?

M. Swartz: Vous avez fait une déclaration dans votre mémoire qui, à mon avis, renferme certains éléments d'inconsistance et j'aimerais simplement vérifier si j'ai bien interprété exactement ce que vous avez dit. Vous avez dit que vous aimeriez que les femmes aient droit à un congé d'étude quelle que soit leur profession. Cela semble plutôt incompatible avec la déclaration que vous avez faite aussitôt après selon laquelle vous êtes en faveur d'une approche non sexiste sur toutes les questions d'éducation.

Laissez-moi élaborer. Je ne sais pas si vous avez lu le rapport du professeur Adam sur les congés d'étude payés. Il s'agit d'une forme d'aide qui n'est pas très répandue actuellement au Canada. Tous les hommes ou toutes les femmes de la population active ne peuvent en profiter. Pensez-vous qu'il y a quelque chose d'inconsistant lorsque vous dites qu'il faut permettre aux femmes de se perfectionner grâce aux congés d'étude alors que celui-ci n'est pas offert à tout le monde?

Miss McKewen: Oui, sans aucun doute jusqu'à ce qu'il n'y ait plus d'inégalités, et cela est conforme au programme fédéral d'action positive. Il existe une association ici même à Regina, une association d'autochtones, qui a un programme d'étude conforme au Programme d'action positive et par conséquent offert à la population autochtone.

Il existe d'autres programmes pour d'autres groupes. J'ai pensé à celui-là et je ne vois pas pourquoi il n'y en aurait pas

[Texte]

can not exist for women; I do not think it has anything to do with the sexist educational system. I really do not see that there is any kind of contradiction there.

• 2015

Mr. Swartz: Would it be simpler if I interpreted your remarks to indicate that if paid educational leave provisions were available in the work force, they should first be made available to women in order to redress existing problems? Is that a fair way of interpreting things?

Miss McKewen: Yes, it is.

Mr. Swartz: Thanks.

The Chairman: Thank you, very much. We will await your further documents and papers and recommendations.

Miss McKewen: Thank you, very much.

The Chairman: Dr. Tinker, please, from the University of Regina.

Dr. E. B. Tinker (Vice-President, University of Regina): Thank you very much, Mr. Chairman, for allowing me to appear this evening. I have no formal brief to present but I do wish to make a couple of remarks about the universities' roles in employment from two perspectives. One, the university's role as an employer, and secondly the university's role as an educator and hence a preparer of people for other people's employment.

Addressing first the university's role as an employer, I shall speak particularly of the employer of what I think is called in technical circles, highly qualified manpower, although if in questioning people wish to open up other areas of employment I would be prepared to discuss them.

The university as an employer of scholars is facing two very severe problems, one in the short term and the opposite of the same problem in the longer term. In the short term the problem is one of stability, almost stagnation, the problem of maintaining intellectual vitality during a period of zero or, in some cases negative growth, when there are very few new entrants into the academic community.

I am sure many of you have heard the statement made that Canada is in danger of losing a generation of scholars because of the difficulty of hiring into universities, resulting from the fact that most of us in universities are my age or younger as a consequence of the very rapid employment into the universities in the late '50s and early '60s. So we have that current problem of not being able to provide employment to literally, a generation of Canada's scholars.

In the not too distant future, though, towards the end of this decade and into the 1990s, the opposite problem will begin to emerge as the people of my vintage, those of us hired in the late '50s and the early '60s, begin to retire in rather large numbers and replacements then will have to be found. If I may, Mr. Chairman, I shall quote from the most recent report of the President of the University of Regina, Dr. Barber. In his latest annual report he says the following:

[Traduction]

pour les femmes. Je pense que cela n'a rien à voir avec le système d'éducation sexiste. Je ne vois aucune contradiction à cela.

M. Swartz: Dois-je donc comprendre que vous avez voulu dire que si le congé d'étude payé était en vigueur dans la population active, il devrait tout d'abord être offert aux femmes afin de rectifier les problèmes actuels? Serait-ce exact d'interpréter de la sorte ce que vous avez dit?

Mlle McKewen: Oui.

M. Swartz: Merci.

Le président: Merci beaucoup. Nous nous attendons à recevoir vos documents et recommandations.

Mlle McKewen: Merci beaucoup.

Le président: M. Tinker de l'Université de Regina, c'est à vous.

M. E. B. Tinker (vice-président, Université de Regina): Merci beaucoup, monsieur le président, de me permettre de me présenter devant votre comité ce soir. Je n'ai pas de mémoire officiel à vous présenter mais j'aimerais faire quelques observations sur le rôle des universités en matière d'emploi. Tout d'abord, j'aimerais parler du rôle de l'université en tant qu'employeur et ensuite du rôle de l'université en tant qu'éducateur et donc en tant que préparateur aux emplois.

J'aimerais pour commencer parler de ce que l'on appelle dans les milieux techniques, la main-d'œuvre hautement qualifiée.

L'université en tant qu'employeur d'écoliers fait face à deux très gros problèmes, l'un à court terme et l'autre à plus long terme. Le problème à court terme en est un de stabilité, presque de stagnation, puisqu'il s'agit de maintenir la vitalité intellectuelle durant une période de croissance égale à zéro ou dans certains cas négative lorsqu'il y a très peu de nouveaux venus dans le monde académique.

Je suis certain que vous avez tous entendu dire que le Canada risque de perdre toute une génération d'écoliers en raison des difficultés d'embauche dans les universités, ces difficultés provenant du fait que la plupart d'entre nous dans les universités ont mon âge ou sont plus jeunes en raison du taux d'emploi très rapide dans les universités vers la fin des années 50 et vers le début des années 60. Nous ne pouvons donc pas trouver d'emploi à littéralement toute une génération d'étudiants.

Cependant, dans un avenir très proche, c'est-à-dire vers la fin de cette décennie et dans les années 1990, nous allons faire face au problème contraire, c'est-à-dire que ceux qui ont été embauchés vers la fin des années 50 et au début des années 60 vont commencer à prendre leur retraite en grand nombre, et il n'y aura pas de remplacement à ce moment. Si je peux me permettre, monsieur le président, j'aimerais citer un extrait du plus récent rapport du président de l'Université de Regina, M. Barber:

[Text]

We have reached a position now where the number of students who are pursuing higher education to the Masters and Doctorate levels are unlikely to be sufficient to replace those who will retire over the next decade from university faculties and from research and development positions in business and industry. The Association of Universities and Colleges of Canada has forecast that within a few years there will be 40,000 vacancies for such qualified research scientists; yet there will be fewer than 20,000 qualified persons available in Canada.

To summarize those two points, Mr. Chairman and members of the panel, there are two problems facing universities as employers; in the short term a problem of zero growth and no entrants, no opportunities but within ten to fifteen years a problem of a great number of opportunities and perhaps no entrants.

A final point with respect to the university's role as employer, is that much has been said recently about the federal government's desire to increase research and development spending in Canada to various percentages of the gross national product, the most recent one being, I think, 1½ per cent. In some respects from the university's perspective this appears to run counter to what we perceive to be the desire of most provincial governments, to reduce the cost of post-secondary education. Research productivity in universities is being seriously undermined and again, if I may quote from Dr. Barber's report

The Natural Science and Engineering Research Council has projected a deficit in the numbers of Masters and Doctoral graduates in Engineering and the natural sciences of as much as one third of the requirements.

• 2020

At a time when the desire, say, to increase the research and development capacity in the country which depends on people to do the research and development is being stressed, universities are being squeezed financially and, again, the inability to hire these people is likely to run counter to that desire. Those are some of the most short-term and longer-term problems that the university faces as an employer.

If I may, for a moment, switch to the other side of the equation, the university's role as educator and therefore preparer of entrants to the work force, universities of course are very much in need of the kinds of activities that your task force is designed to produce, some projections of the nature of work over the next ten to fifteen years which we badly need as a counselling and planning tool in universities.

One has to remember that if a new form of work requires preparation at the university level, the time between inception of such an idea, planning of the program, enrolling students and producing the first graduates from a conventional, normal four year course may be anywhere from four to six or seven years, so long lead times are necessary for those forms of

[Translation]

Nous en sommes à un point tel où le nombre d'étudiants qui poursuivent actuellement des études supérieures au niveau de la maîtrise et du doctorat ne seront pas en nombre suffisant pour remplacer ceux qui prendront leur retraite au cours de la décennie à venir et qui occupent actuellement des postes dans des facultés et dans la recherche-développement dans le commerce et l'industrie. L'Association des Universités et Collèges du Canada a prévu que dans quelques années nous aurons quelque 40,000 postes vacants pour, par exemple, des postes de chercheurs scientifiques qualifiés; et pourtant, il y aura un peu moins de 20,000 personnes qualifiées au Canada.

Pour résumer ces deux points, M. le président et les membres du Comité, les universités en tant qu'employeurs font face à deux problèmes: une croissance égale à zéro, pas de nouveaux venus et pas de possibilités d'emplois à court terme, mais dans dix à quinze ans de très nombreuses possibilités d'emplois mais pas de nouveaux venus.

J'aimerais ajouter au sujet du rôle de l'université en tant qu'employeur que l'on a beaucoup parlé dernièrement de l'intention du gouvernement fédéral d'augmenter les dépenses consacrées à la recherche-développement au Canada à plusieurs pourcentages du produit national brut, le pourcentage le plus récent étant je pense 1½. En ce qui concerne le point de vue des universités, cela semble aller à contre-courant du désir de la plupart des gouvernements provinciaux, qui en effet veulent réduire les frais des études post-secondaires. La productivité de la recherche dans les universités est sérieusement sapée et encore une fois si je peux me permettre je citerai une partie du rapport de M. Barber:

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie a prévu que le nombre de diplômés obtenant leur maîtrise ou leur doctorat en génie et en sciences naturelles serait inférieur d'un tiers aux besoins.

À une époque où on insiste sur le désir d'augmenter la recherche-développement au pays, les universités ont des problèmes financiers et leur impossibilité à embaucher ces personnes va à contre-courant de ce désir. Il s'agit là de quelques-uns des problèmes à court et long termes auxquels les universités doivent faire face en temps qu'employeurs.

J'aimerais l'espace d'un moment aborder l'autre partie de l'équation, à savoir le rôle de l'université en tant qu'éducateur et donc de préparateur de nouveaux venus à la population active; les universités ont énormément besoin du genre d'activités que votre groupe d'étude effectue, à savoir des prévisions sur la nature du travail au cours des dix à quinze prochaines années.

Il ne faut pas perdre de vue que si une nouvelle forme de travail exige une préparation au niveau universitaire, la période de temps entre le lancement d'une telle idée, la planification du programme, l'inscription d'étudiants et la sortie des premiers diplômés d'un programme classique de quatre années peut être de quatre à six ans, voire sept années.

[Texte]

employment for which university education is seen to be a prerequisite.

Of course, that accounts for the fact that universities have great difficulty in responding to yesterday's, today's or even tomorrow's demands for highly qualified manpower and currently the problem is with respect to accountants, computer scientists and engineers. In my experience of some 30-odd years' association with universities, the problem with engineers, which is my discipline, has occurred roughly every five years between shortage and surplus. I have seen estimates that by the year 2000 the majority of the jobs then being performed will be jobs that are unknown today.

This is the challenge that universities face as educator and, therefore, as preparer of people for the world of work, and the conclusion I come to, Mr. Chairman, is that the attribute which the universities must provide in order to accommodate that situation is that graduates must have greater flexibility in their outlook, in their willingness to enter various new fields.

This means inevitably that the price of flexibility is, I think, lesser immediate utility to the first employer, so there will be a tendency, if this is the scenario that evolves, that in order to provide flexibility for jobs as yet unknown, some responsibility for training will transfer from the institutions to the employers for specific training. Universities and other post secondary institutions will have to try to achieve flexibility, adaptability, which means less state of the art education and more at the fundamental level.

Those are just some personal observations, Mr. Chairman and members of the panel, about the two sides of your mandate as it affects universities. We are on both sides of the problem. We are there as an employer and we are also there in the preparation of people for employment elsewhere. I would be happy to try to answer any questions you may wish to put.

The Chairman: Dr. Tinker, in your remarks you said that you repeated a statement that's been said over and over again, that there is a possibility of Canada's losing its scholar group or its professorial group, but to whom will it lose it? The United States is going through the same phenomenon as we are here in Canada, in other words, they have shortages themselves. There is great demand for highly trained American professors and researchers. Are you suggesting that they, in the United States, will not hire Americans but will hire Canadians before Americans?

Dr. Tinker: I did not necessarily mean lost in the physical sense, Mr. Chairman. Lost in the sense that people will be discouraged from entering the field because of discouraging perceptions about job opportunities.

The Chairman: I see, I misunderstood.

Dr. Tinker: It is pretty hard to convince a young person to pursue a career in English literature these days when the number of jobs opening up is rather rare.

• 2025

The Chairman: I see; I misunderstood. I thought you meant they were going to be bid away by Britain, or John mentioned

[Traduction]

Cela tient bien entendu compte du fait que les universités ont énormément de difficultés pour répondre à la demande d'hier, d'aujourd'hui ou même de demain pour de la main-d'œuvre hautement qualifiée, et notamment de nos jours dans les domaines suivants: comptables, informaticiens et ingénieurs. Je me suis aperçu depuis trente ans que je suis associé aux universités que le problème avec les ingénieurs, discipline qui est la mienne, est revenu à la surface à peu près tous les cinq ans. J'ai lu des chiffres selon lesquels d'ici l'an 2000 la majorité des emplois effectués seront des emplois inconnus aujourd'hui.

Voilà le défi que les universités doivent relever en tant qu'éducateurs et par conséquent préparateurs de personnes au monde du travail. En conclusion, monsieur le président, je dirai que les universités doivent permettre aux étudiants d'avoir davantage de souplesse dans leurs prévisions et dans leur désir d'entrer dans de nouveaux secteurs.

A mon avis le prix de cette plus grande souplesse signifie une utilité immédiate moindre pour le premier employeur, ce qui revient à dire qu'afin d'avoir plus de souplesse dans des emplois de nos jours inconnus, les employeurs auront la responsabilité d'assurer une formation particulière. Les universités et autres centres d'enseignement post-secondaires devront essayer d'atteindre cette souplesse, et cette adaptation, ce qui signifie moins d'éducation académique mais un enseignement plus fondamental.

Il s'agissait là d'observations personnelles sur les deux aspects de votre mandat qui touchent les universités. Nous touchons aux deux aspects du problème. Nous jouons un rôle d'employeur et nous assurons également la préparation à un emploi. Je serais heureux d'essayer de répondre à vos questions.

Le président: M. Tinker, vous avez repris une déclaration selon laquelle le Canada risque de perdre son groupe professoral mais au profit de qui? Les États-Unis connaissent le même phénomène. En d'autres termes, ils connaissent eux aussi des pénuries. Il existe une forte demande de professeurs et de chercheurs américains hautement formés. Voulez-vous dire qu'aux États-Unis ils n'embaucheront pas d'Américains mais plutôt des Canadiens?

M. Tinker: Je n'ai pas voulu parler de perte au sens physique, monsieur le président. Mais de perte dans le sens que les personnes seront découragées par les possibilités d'emplois.

Le président: Je vois. J'avais mal compris.

M. Tinker: Il est très difficile de convaincre une jeune personne qu'il lui faut continuer sa carrière en littérature anglaise ces jours-ci alors que le nombre d'emplois offerts dans ce domaine est très rare.

Le président: J'avais mal compris. J'ai cru que vous vouliez dire que ces personnes allaient être attirées par la Grande-Bre-

[Text]

earlier that the Australians are coming over here to wheedle away our welders. Is that right, John.

Mr. McDermid: Well, just are skilled trades.

Dr. Tinker: I meant loss in the sense that people will not be encouraged to enter.

The Chairman: Fine. What is the retirement age at the University of Regina and at universities in the west generally?

Dr. Tinker: Generally 65; we changed a few years ago from 67 to 65, and people had the option of retaining the later retirement figure or opting for the new one, so it varies for our people between 67 and 65.

The Chairman: Is there any thought within the university community of adopting some kind of flexible retirement age to introduce shared work . . . for highly skilled people that are in short supply, keep them on longer if they are in good health and want to work.

Dr. Tinker: Yes, we have schemes that permit that. In effect academics retire at the normal retirement age and then they can be hired back on an annual basis if there is need for their particular expertise.

We also are looking at the other side of it to solve the short-term problem which I mentioned, and that is forms of early or partial retirement at younger ages. That will be a short-term situation. This is the paradox of the thing. I think within ten years, rather than trying to encourage some of our senior faculty members to retire early, we will be trying to encourage them to stay on.

The Chairman: Right. We just had a rather hard hitting brief from the Learning Opportunities for Women's group at the University of Regina. Do you have an affirmative action program for hiring women?

Dr. Tinker: Not an official and overt one. I think we are sensitized to the need to look at women applicants for all jobs by the fact that our senior personnel officer at the university who reports to me is a woman. She reminds me quite regularly.

Mr. Chairman: You also referred to counselling in the university. It seems to me that is a very important position for young people, because if these people are not trained well and are not getting the right information, they can very well counsel young people into the wrong careers and professions.

John asked some questions this afternoon about that, but what sort of counselling program do you have for undergraduates in the university? Do they have an appropriate training program, and are they getting sufficient forecasting information from federal and provincial authorities in order really to make sure they are not directing people into dead end careers, but into careers that are opening up.

Dr. Tinker: I think I can try to answer all of that. I think I picked out all of the questions in there. Vocational counselling

[Translation]

tagne ou, comme John l'a mentionné un peu plus tôt, que les Australiens venaient nous prendre nos soudeurs. Est-ce exact, John?

M. McDermid: Ma foi, juste nos spécialistes.

M. Tinker: J'ai voulu parler de perte dans le sens que personne ne sera encouragé à entrer dans un domaine particulier.

Le président: Bien. Quel est l'âge de la retraite à l'Université de Regina et dans les universités de l'ouest en général.

M. Tinker: 65 ans en général; nous sommes passés il y a quelques années de 67 à 65 ans et nous avons la possibilité de garder ce dernier chiffre ou bien d'opter pour un nouveau, mais cela varie entre 67 et 65.

Le président: Est-ce que le monde universitaire envisage d'adopter une certaine forme d'âge de la retraite flexible pour introduire le partage du travail pour des personnes hautement spécialisées qui sont rares sur le marché, et pour les garder plus longtemps si elles sont en bonne santé et désirent travailler.

M. Tinker: Oui, nous avons des programmes qui le permettent. Dans notre milieu les personnes prennent leur retraite à l'âge normal et elles peuvent être de nouveau embauchées sur une base annuelle si on a besoin de leur expertise particulière.

Nous essayons également de régler le problème à court terme dont j'ai parlé un peu plus tôt, et il s'agit de formes de retraite anticipée ou partielle un peu plus tôt. Il s'agit d'une situation à court terme. Je pense que d'ici dix années, plutôt que d'encourager certains de nos membres les plus âgés à prendre une retraite anticipée, nous essaierons de les convaincre de rester.

Le président: Très bien. Nous avons tout juste reçu un mémoire plutôt tranchant du Groupe de travail sur la promotion des études chez la femme à l'Université de Regina. Avez-vous un programme d'action efficace pour embaucher des femmes?

M. Tinker: Non, pas un programme officiel. Nous reconnaissons la nécessité de considérer les femmes qui font des demandes d'emploi quel que soit le poste, d'autant plus que notre agent supérieur du personnel à l'université, et qui me fait rapport, est une femme. Elle me rappelle cette situation très régulièrement.

Le président: Vous avez fait également allusion à du counselling à l'université. Il me semble qu'il s'agit là d'un poste très important pour les jeunes personnes, car si ces personnes sont mal formées et qu'elles ne donnent pas les bons renseignements, elles peuvent diriger de jeunes personnes vers les mauvaises carrières et professions.

John m'a posé certaines questions cet après-midi à ce sujet, mais quel genre de programme de counselling avez-vous pour les universitaires qui n'ont pas encore leurs diplômes? Y a-t-il un programme de formation adéquat et y a-t-il suffisamment de renseignements provenant des autorités fédérales et provinciales afin de ne pas diriger des étudiants vers des carrières sans futur?

M. Tinker: Je pense que je vais essayer de répondre à toutes ces questions. Les conseils d'orientation professionnelle et aca-

[Texte]

and academic counselling is carried on by the faculty. We do not have a special class of employees called counsellors.

They are not formally trained for it, and we do have difficulty getting projections of employment opportunities in a variety of fields, both from federal and provincial agencies. I remind you that the time frame we have to look at in counselling is five years plus if you are trying to counsel a graduate from high school whether to take engineering or commerce. The results of that decision will not be effective for four years at a minimum.

The Chairman: Right.

Mr. McDerimid: Just to follow up on that, how much liaison, formal or informal, does the university have with the public and private sectors.

Dr. Tinker: I am not sure how to quantify it. We have a number of ways in which we do it and I will probably do injustice by trying to remember them off the top of my head. The professional faculties generally have advisory councils composed of members of the private and public sectors. We think our greatest contact with employers, both public and private, is through our co-operative work study program, where we have regular meetings with employers and where the faculty go out and visit the students in their work place and talk to the supervisors and employers, and so on, so it is a very ongoing, interactive kind of liaison with employers both public and private.

• 2030

Mr. McDerimid: Do the employers have an influence on curriculum?

Dr. Tinker: Some. I think, frankly, they have a greater influence on the learning exercise through their effect on the attitude of the students. We find that students in the co-operative programs are much better motivated than those who are not in co-operative programs, as a generality.

Mr. McDerimid: Does the university have a definitive study and follow-up on students that graduate?

Dr. Tinker: No.

Mr. McDerimid: Do you think that would be a good idea?

Dr. Tinker: Yes.

Mr. McDerimid: You are easy to get along with. I am enjoying this. You mentioned flexibility. Do you want to expand on that a little?

Dr. Tinker: Yes; I guess that is a theme I have worked on for the 20 some odd years that I have been in the classroom and as an administrator in universities. I have even reduced it to a cliché by saying that the only really permanent thing that a university can give a student is the ability and willingness to learn.

I graduated in engineering more than 25 years ago, and if I had to rely on what I knew then to practice the profession engineering I would be in pretty sad shape.

Mr. McDerimid: You include in that, I hope, the discipline of learning.

[Traduction]

démique sont dispensés par la Faculté. Nous ne disposons pas d'une classe spéciale d'employés appelée conseillers.

Ils ne sont pas officiellement formés à cette fin, et nous rencontrons des difficultés pour obtenir des prévisions sur les possibilités d'emplois dans divers secteurs, aussi bien des organismes fédéraux que provinciaux. Je vous rappelle que le délai dont nous disposons pour donner des conseils est d'au moins cinq années, si vous essayez de conseiller un diplômé d'une école secondaire pour qu'il s'oriente soit dans le domaine du génie soit dans celui du commerce. Les résultats de cette décision ne seront pas connus avant au moins quatre ans.

Le président: Très bien.

M. McDerimid: Quels rapports officiel ou officieux, l'université a-t-elle avec le public et le secteur privé?

M. Tinker: Je ne sais pas comment quantifier cela. Nous y parvenons de différentes façons et ce serait probablement injuste que d'essayer de les citer comme cela par cœur. Les facultés professionnelles ont généralement des conseils consultatifs composés de membres des secteurs privé et public. Nous pensons que les meilleurs contacts que nous pouvons avoir avec les employeurs, du secteur public comme du secteur privé, se font par l'intermédiaire de notre programme d'étude du travail coopératif; nous organisons régulièrement des réunions avec des employeurs, et la Faculté va rendre visite aux étudiants à leur lieu de travail et parler à leur supérieur hiérarchique et employeur. Il s'agit donc de rapports permanents avec les employeurs des secteurs public et privé.

M. McDerimid: Est-ce que les employeurs ont une certaine influence sur le programme d'étude?

M. Tinker: Un peu. Je pense qu'ils ont beaucoup d'influence sur l'attitude des étudiants. Nous avons remarqué que les étudiants qui participent aux programmes ont beaucoup plus motivés.

M. McDerimid: L'université suit-elle ensuite les étudiants diplômés?

M. Tinker: Non.

M. McDerimid: Cela serait-il une bonne idée?

M. Tinker: Oui.

M. McDerimid: C'est facile de s'entendre avec vous. Vous avez parlé de flexibilité. Pouvez-vous vous expliquer?

M. Tinker: Oui, il s'agit d'un thème sur lequel j'ai travaillé pendant quelque vingt années en tant qu'enseignant et en tant qu'administrateur. J'en suis même arrivé à dire que la seule chose vraiment permanente que l'université peut donner à un étudiant est la possibilité et le désir d'apprendre.

J'ai obtenu mon diplôme en génie il y a plus de 25 ans, et si j'avais dû me fier à ce que je savais alors pour pratiquer le métier d'ingénieur, j'aurais été en bien mauvaise posture.

M. McDerimid: Vous incluez dans cela l'attitude envers l'enseignement?

[Text]

Dr. Tinker: Yes, the attitude towards learning, the study habits, and so on; the whole thing.

Mr. McDermid: Right.

Dr. Tinker: I think the greatest way to provide people with adaptability for the future is a willingness to learn and the intellectual tools to learn.

Mr. McDermid: Do you honestly feel that our academic society is genuinely filling the needs of the requirements of Canada today? If so the answer, of course, is yes; if no, then where should changes be made?

Dr. Tinker: I think I would have to answer honestly, no; we are never totally satisfactory. I think if you look back over what universities have done and have been asked to do over the last 25 years it has been a pretty horrendous and traumatic change that they undertook. They experienced annual growth rates of 15 per cent for more than a decade, and that puts any kind of social institution under strain. I think there are some shortcomings in what we are doing but, by and large, I am not at all ashamed of the job we are doing.

Mr. McDermid: That is all I have, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. David?

Mr. Orlikow: Yes, I have a few questions. Added to all the difficulties in any country in trying to plan for what employment there will be down the road ten or fifteen years from now, we have in Canada the dubious addition of this constitutional division between the provinces that are responsible for education and the federal government that has assumed responsibility for manpower training.

What co-operative efforts, if any, are there between the universities, for example, in Canada and provincial and federal governments to try to come up with a much better knowledge, or guessimate, or whatever one might call it, of what we are likely to need, how many engineers and what kind of engineers, how many in any field? I recognize the difficulties, but we seem to have done a singularly poor job up to now.

Dr. Tinker: I agree with your judgment about the quality of what we have done up to now. I am not aware of a great number of formal attempts to make these kinds of projections. There are agencies such as the technical services council which makes projections in particular areas of engineering, for example.

The provincial governments do make projections with respect to teachers which tend to be largely an internal—that is, intra-provincial matter—but I sense the concern at the root of your question and I agree that there is a much greater need to try to co-ordinate some of these projections, not just for the province or the region, but nationally.

• 2035

Mr. Orlikow: Well, from where you sit, and you are in a pretty key position in this province, what forms of co-operation with other organizations are there now in place to try to give us some answers?

[Translation]

M. Tinker: Oui, l'attitude envers l'enseignement, les habitudes, etc.

M. McDermid: Très bien.

M. Tinker: Je pense que le meilleur moyen d'apprendre aux gens comment s'adapter est le désir d'apprendre et les outils intellectuels pour apprendre.

M. McDermid: Pensez-vous honnêtement que nos universités satisfont les besoins d'aujourd'hui? Si vous répondez non, alors quels changements faudrait-il apporter?

M. Tinker: En toute honnêteté, je dois vous dire non. Nous ne sommes jamais totalement satisfaits. Je pense que si vous passez en revue ce que les universités ont fait et ce qu'on leur a demandé de faire au cours des 25 dernières années, elles ont entrepris de terribles changements. Elles ont connu un taux de croissance annuel de 15 p. 100 pendant plus d'une décennie, et cela fait beaucoup de pression sur une institution sociale. Tout ce que nous faisons n'est pas parfait, mais j'en suis vraiment fier quand même.

M. McDermid: C'est tout ce que j'avais à dire, monsieur le président.

Le président: Merci. David?

M. Orlikow: J'aurais quelques questions à poser. En plus des difficultés que rencontre un pays pour essayer de planifier ce que sera l'emploi dans dix ou quinze ans, nous avons nous au Canada des difficultés d'ordre constitutionnel entre les provinces qui sont responsables de l'éducation, et le gouvernement fédéral responsable de la formation de la main-d'œuvre.

Quels efforts coopératifs, s'il y en a, existent-ils entre les universités par exemple au Canada et les gouvernements provinciaux et fédéral pour mieux arriver à déterminer le nombre d'ingénieurs dont on aura besoin à l'avenir, etc.? Je suis conscient des difficultés, mais il me semble que nous avons fait du bien mauvais travail jusqu'à présent.

M. Tinker: Je suis d'accord avec vous sur la qualité de ce que nous avons fait jusqu'à présent. Il existe des organismes comme les conseils de services techniques qui font des prévisions dans des domaines particuliers, notamment celui du génie.

Les gouvernements provinciaux font eux aussi des prévisions; je vois où vous voulez en venir et je reconnais qu'il est vraiment nécessaire d'essayer de coordonner certaines de ces prévisions, non seulement au niveau de la province ou de la région mais au niveau du pays tout entier.

M. Orlikow: D'après vous, et vous occupez une position-clé dans cette province, quelle forme de collaboration avec d'autres organisations existe-t-il actuellement pour essayer d'apporter des réponses?

[Texte]

Dr. Tinker: I suppose the first place one would look for some leadership in this field would be from the Council of the Ministers of Education. I have no knowledge that they are working in this field; I have knowledge that they are not.

Mr. Orlikow: Probably if you do not have knowledge that they are, they are not doing it. Could I turn for a moment to another question. You made a point—I cannot quote you exactly—that by the year 2000 the majority of the people will be working at jobs we do not even know exist now.

Dr. Tinker: That is a good paraphrase.

Mr. Orlikow: That seems to indicate that most people up to, let us say, age 40 or 45 are likely to have to change jobs . . .

Dr. Tinker: Yes.

Mr. Orlikow: . . . with the exception of a few professions where probably the earnings or compensation are so high that they could take a year or so off to do some retraining on their own. We really do not provide. If we look at our limited manpower training programs—and they are quite limited—the allowance is so much less than, for example, a skilled worker makes, or maybe even an unskilled worker makes, that really I cannot visualize how we can expect people to make that major shift.

Dr. Tinker: One way, Mr. Orlikow, would be to make the various forms of student assistance, both federal provincial, available to part-time students in a much more meaningful way. I think that would help. I think institutions themselves—and we are trying very hard in this area—need to provide nontraditional forms of study on campus, off campus, summer, evening.

We have some experiments going with teleconferencing type of extension classes, trying to take the education to where the students are instead of the other way around. Your point is well taken. For the mature student with job responsibilities, coming to university is just not on; the university has to try to go to him.

Mr. Orlikow: I was not thinking of the university.

Dr. Tinker: Well, any institution.

Mr. Orlikow: The Canadian Labour Congress, which made a presentation to us in Ottawa last June, suggested that we are doing much too much of our job training in institutions, and that we should follow the example of some of the European countries where most of the training is done on the job. Their proposal as to how that should be financed was that there should be a grant levy system where employers were assessed a levy, and the funds obtained through the levy would be paid out to employers who trained in a form of grants. I do not know whether you have given any thought to it.

Dr. Tinker: Not a great deal as to the specifics of how it might be done. I think I can support the contention that more training should take place on the job, and I think that fits with some of the comments I made earlier, particularly going back to my kind of institution, universities, and their role in the future preparation for work. If we are to provide graduates with adaptability, then it means, inevitably I think, a transfer of the training aspect from institutions to the work place.

[Traduction]

M. Tinker: Je pense qu'il faudrait pour trouver des réponses se tourner vers le Conseil des ministres de l'éducation. Je ne sais pas ce qu'ils font dans ce domaine.

M. Orlikow: Cela veut dire alors qu'ils ne font rien. Vous avez dit un peu plus tôt que d'ici l'an 2000, la majorité de la population occupera des postes qui n'existent pas actuellement.

M. Tinker: C'est exact.

M. Orlikow: Cela semble vouloir dire que la plupart des gens de 40 ou 45 ans auront probablement changé d'emploi . . .

M. Tinker: Oui.

M. Orlikow: . . . à l'exception de quelques métiers où les gains sont tellement élevés qu'il faudrait plus d'une année pour assurer une réadaptation. Si nous nous penchons sur le nombre limité de nos programmes de formation de la main-d'œuvre, l'indemnité est si faible que je ne vois vraiment pas comment les gens pourront changer d'emploi.

M. Tinker: L'une des façons d'y parvenir serait de permettre aux étudiants à temps partiel de profiter des diverses formes d'aide fédérale et provinciale. Je pense que cela aiderait beaucoup. Je pense d'autre part que les institutions elles-mêmes ont besoin de dispenser des études non traditionnelles sur le campus et hors du campus, l'été ou le soir.

Nous essayons en effet de transporter l'enseignement là où sont les étudiants et non pas l'inverse. L'étudiant supérieur qui a des responsabilités en matière d'emploi, préfère que l'université vienne à lui.

M. Orlikow: Je ne pensais pas à l'université.

M. Tinker: Bon alors, n'importe quelle institution.

M. Orlikow: Le Congrès du travail du Canada, qui nous a présenté un mémoire à Ottawa en juin dernier, nous a laissé entendre que nous enseignions trop de formation dans les institutions, et que nous devrions suivre l'exemple de certains pays européens où la plupart de la formation est dispensée en cours d'emploi. Le Congrès a suggéré qu'en matière de financement nous imposions un système de prélèvement d'impôts; les fonds ainsi obtenus seraient versés sous forme de subventions aux employeurs qui assurent une formation. Je ne sais pas si vous y avez déjà pensé?

M. Tinker: Non, je n'ai pas pensé à la façon dont cela pourrait être appliqué. Je suis d'accord pour dire que davantage de formation devrait être dispensée en cours d'emploi, et je pense que cela recoupe certaines des observations que j'ai faites un peu plus tôt, particulièrement sur mon institution, les universités et leur rôle dans la préparation future au travail. Si nous voulons permettre aux diplômés de s'adapter davantage, cela veut dire inévitablement que la formation devra être

[Text]

[Translation]

assurée non plus dans les centres d'enseignement mais au lieu de travail.

• 2040

The Chairman: Jerry, do you have some questions?

Le président: Jerry, avez-vous des questions à poser?

Mr. Swartz: There is just one subject area I would like to pursue a bit further. I find it somewhat disturbing that both you and your colleague who preceded you earlier this afternoon focus on the impending shortage of skilled labour in the late 1980s and early 1990s, skilled labour at the level of M.A. and Ph.D., people who would be able to teach in universities by the mid-1990s.

M. Swartz: J'aimerais toucher un point bien particulier. Je trouve quelque peu bizarre que vous, et votre collègue qui s'est présenté devant nous cet après-midi, vous penchiez surtout sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée vers la fin des années 1980 et au début des années 1990, pénuries de main-d'œuvre aux niveaux des M.A.s et Ph.D.s, et de personnes qui pourraient enseigner dans les universités vers le milieu des années 1990.

I think the forecasts we would find across the country would be pretty unanimous about impending shortages and current shortages of people in the applied science and engineering fields. I see very little evidence to suggest that there is currently a shortage of people in the humanities and social sciences, nor any evidence to suggest that the kind of shortage you are projecting for the applied sciences area will exist in the social science and humanities areas, even projecting 15 years into the future.

Je pense que les prévisions que nous pourrions obtenir à travers le pays seraient unanimes sur les pénuries imminentes et actuelles de personnel dans les domaines des sciences appliquées et du génie. J'ai très peu de preuves pour suggérer qu'il existe actuellement une pénurie de personnel dans les sciences humaines et sociales, et je n'en ai pas plus pour suggérer que les pénuries que vous prévoyez dans le domaine des sciences appliquées auront lieu elles aussi dans les sciences sociales et humaines, même si l'on fait des prévisions sur quinze ans.

The universities should be institutions of great flexibility. I do not see their not being able to find people to teach English literature, and that was your example, but I do see them as bastions of protection of the people who are teaching English literature and of institutionalizing processes to keep on turning out English literature graduates, or other kinds of fields, at Masters and Ph.D. levels. You are generating people who are taking this for their own reasons, not for labour market reasons.

Les universités devraient être des institutions dotées de grande souplesse. Je ne pense pas qu'elles seront incapables de trouver des personnes pour enseigner la littérature anglaise, et c'était là votre exemple, mais je les vois très bien comme bastions protégeant les personnes qui veulent enseigner la littérature anglaise et institutionnalisant les processus pour repousser des diplômés en littérature anglaise ou dans d'autres domaines, aux niveaux de la maîtrise et du Ph.D. Vous formez des personnes qui prennent cette discipline pour des raisons personnelles et non pas pour des raisons en rapport avec le marché du travail.

Perhaps universities should look at retraining people in those fields to solve the shortages in other fields. I see that degree of inflexibility in the universities and I would like your comments on it.

Les universités devraient peut-être s'occuper de la réadaptation de personnes dans ces domaines pour régler les pénuries dans d'autres domaines. Je pense que les universités ne sont pas assez souples, qu'en pensez-vous?

Dr. Tinker: Well, I do not know where to start with respect to comment, Mr. Chairman. There is quite a lot there to comment on. I would agree that there is a certain lack of flexibility, and a perceived lack of flexibility, in universities. I would remind you that universities are, by and large, staffed by people who have devoted anywhere up to eight years to become highly specialized in their field to achieve a particular social demand. That is, to educate people to the cutting edge of knowledge.

M. Tinker: Je ne sais par où commencer, monsieur le président. Il y aurait beaucoup de chose à dire. Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il existe un certain manque de souplesse dans les universités. J'aimerais vous rappeler que les universités sont dotées en personnel par des personnes qui ont consacré jusqu'à huit années de leur vie pour être hautement spécialisées dans leur domaine.

To throw away that investment on a whim I think is something we should think very hard about. To recreate it in some other discipline, even though it may be cognate to the person's original discipline, is going to take money and time. It is going to take several years—and I hate to use the phrase "redundant" because I will get into all kinds of trouble with my colleagues—but to take an under-employed professor in English literature and create a competent economist is a time-consuming and costly process. It requires will on both sides; it requires time; it requires money.

Rejeter tout simplement cet investissement d'un revers de la main est un petit peu fort à mon goût. Recréer cet investissement dans une autre discipline, même si celle-ci a un rapport avec la toute première discipline de la personne concernée, prendra de l'argent et du temps. Cela prendra plusieurs années et je n'ai pas utilisé le mot «redundant» parce que je vais m'attirer des ennuis auprès de mes collègues, mais prendre un professeur sous-employé en littérature anglaise et en faire un économiste compétent prendra beaucoup de temps et coûtera énormément d'argent. Il faudra beaucoup de volonté de part et d'autre, du temps et de l'argent.

[Texte]

Mr. Swartz: That is what is happening in the labour market for other people who are going to be forced to change their fields of employment between now and the year 2000 if, as you are suggesting, we are all going to be doing work that does not exist now, and universities do not have the resources to train the applied science people for which there is a labour market demand and a social demand on entry. People want to come in there and you are turning away students, and yet you are willing to accept under-employment of existing faculty members.

Dr. Tinker: There is still a demand for engineers who can read and write.

Mr. Swartz: But the English faculty and other applied science faculties are not teaching them. They should be able to read and write before they get into university.

• 2045

Dr. Tinker: If I may respond to that once more, Mr. Chairman, I think there is a misapprehension. For example, inengineering, which is a discipline I have some familiarity with, the program of an engineer as an undergraduate is more than half taken in faculties outside of engineering and disciplines such as English, Economics, Psychology, Sociology.

Mr. Swartz: Let me ask another question. Can you see that the university system as it is developing now can continue to grow in those areas where there is considerable demand and, at the same time, maintain the quality that is required to meet the social demand for education in the areas which are not as directly labour market related or are not as popular?

Dr. Tinker: Yes, I can. I have confidence that we can do that. I think it is a tremendous challenge to retain quality and to differentiate the change in a zero sum game, and universities are very much involved in a zero sum game. I could wax at some length about this problem. We are facing it; we are trying to change and remain intellectually alive and grow in some places within the context of a zero sum and, in fact, for most universities in the last five years, a negative sum game. It is a considerable challenge; we are trying.

Mr. Swartz: Let me go one step further. Does that mean, then, that you do not foresee impossible budgetary constraints to prevent that, given that there has been a limit of the funds that are being directed to post secondary university systems?

Dr. Tinker: I am not sure I understand fully the thrust of your question.

Mr. Swartz: Let me rephrase it. We are devoting limited funds to post secondary educational systems. The years of growth and having all the money to meet the demands are no longer there. Will the demands exceed the supply of money, given a limited amount of money available for growth?

Dr. Tinker: The demands will exceed the amount of money if the amount of money continues to be negative in real terms, which it has been in the recent past.

The Chairman: Dr. Tinker, I want to thank you very much, and through you I would like to thank Dr. Barber for sending

[Traduction]

M. Swartz: Ceci se passe sur le marché du travail pour toute personne qui va être obligée de changer d'emploi d'ici l'année 2000 si, comme vous le suggérez, nous effectuerons alors des emplois qui n'existent pas aujourd'hui. Les universités n'ont pas les ressources nécessaires pour former des personnes dans le domaine des sciences appliquées pour lesquelles il existe une demande sur le marché du travail. Les personnes veulent y entrer d'elles-mêmes et vous repoussez des étudiants, et pourtant vous acceptez de sous-employer des membres des facultés.

M. Tinker: Il existe une demande pour des ingénieurs qui peuvent lire et écrire.

M. Swartz: Mais la faculté d'anglais et les autres facultés des sciences appliquées ne le leur enseignent pas. Ils devraient pouvoir lire et écrire avant d'arriver à l'université.

M. Tinker: J'aimerais répondre à cette question, monsieur le président. Je pense qu'il y a malentendu. Par exemple, dans le domaine du génie, discipline que je connais bien, le programme d'un ingénieur en tant qu'étudiant non diplômé est composé pour plus de la moitié de disciplines enseignées dans les facultés autres que celle du génie, par exemple, Anglais, Économie, Psychologie, Sociologie.

M. Swartz: J'aurais une autre question. Pensez-vous que le système universitaire tel qu'il évolue actuellement pourra continuer de se développer dans les secteurs où il existe une demande énorme tout en maintenant la qualité nécessaire pour faire face à la demande sociale d'éducation dans les domaines qui ne sont pas aussi populaires ou directement touchés par le marché du travail?

M. Tinker: Oui. Je pense que nous pouvons y arriver. Je pense que c'est un énorme défi que de maintenir la qualité. Je pourrais m'étendre longuement sur ce problème. Nous essayons de changer et de maintenir notre niveau intellectuel. C'est un énorme défi à relever. Nous allons nous y attaquer.

M. Swartz: Cela signifie-t-il que vous ne prévoyez pas de contraintes budgétaires, étant donné qu'il y a eu des limites quant aux fonds affectés aux systèmes universitaires post-secondaires?

M. Tinker: Je ne suis pas sûr de bien comprendre le sens de votre question.

M. Swartz: Laissez-moi la tourner autrement. Nous consacrons des fonds limités aux systèmes d'éducation post-secondaires. Les années de croissance sont maintenant derrière nous. Est-ce que les demandes seront supérieures aux sommes affectées, étant donné les sommes consacrées à la croissance?

M. Tinker: Les demandes dépasseront les sommes consacrées si celles-ci continuent d'être négatives en termes réels, ce qui a été le cas tout récemment.

Le président: M. Tinker, je tiens à vous remercier énormément et j'aimerais également remercier M. Barber qui nous a

[Text]

us two people from the University of Regina, you this evening and Dr. Blatchford this afternoon. Your testimony was welcome and will contribute to our work here in Saskatchewan. Thank you, very much.

Dr. Tinker: Thank you.

Je vois que M. Pinsonneault est maintenant dans la salle. Si vous voulez bien approcher et nous donner votre témoignage. J'ai expliqué, quand vous étiez absent, qu'à cause du grand nombre de témoins, nous aimerions que vous vous limitiez à 15 minutes pour faire vos remarques afin de nous donner le temps de vous poser des questions. Maintenant, si vous avez quelque chose de plus long cela peut être imprimé en aucune à notre compte rendu de la journée. Je vous en prie.

M. Pinsonneault (président, Journal *L'Eau vive*): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vais peut-être vous sembler un peu plus terre à terre, après avoir écouté ce qui s'est dit cet après-midi. Il y a eu beaucoup de discussions philosophiques sur la valeur de l'enseignement, des différents cours et de toutes les façons possibles d'aborder ces sujets. Je représente, comme vous le voyez, les *Publications francsaskoises limitée*, la compagnie qui possède le seul hebdo de langue française en Saskatchewan, et je vais vous parler des problèmes inhérents au maintien d'un organisme tel que celui-là, étant donné que dans le passé, l'enseignement de la langue française n'a pas été le côté le plus fort de l'enseignement, ici-même en Saskatchewan. Hélas, je dois remarquer aussi que cet après-midi, vous aviez des représentants des autochtones portant de beaux noms français, Laplante et Leblanc, mais qui ne parlaient pas un traitre mot de français. Je crois donc, qu'au moins dans ce ministère-là, le fédéral ne peut se vanter de rien...

Le travail que nous avons à faire dans un journal demande une compétence très grande au niveau du français. Je puis vous assurer qu'ici, en Saskatchewan, c'est rêver en couleur si nous pensons que nous pouvons former des personnes qui vont travailler comme journalistes, comme techniciens au montage, comme techniciens en maquette dans toutes les facultés qui se rapportent à la presse écrite et même à la presse orale telle que la radio et la télévision.

Ce qui rend la tâche encore plus difficile, c'est lorsque nous avons besoin d'aide du ministère de l'Emploi pour différents projets qui pourraient nous aider. J'oserais dire que le service que l'on nous donne en Saskatchewan est quasiment unilingue. Il est donc excessivement difficile de faire comprendre à vos employés du fédéral les raisons profondes qui nous obligent à demander des personnes qui soient compétentes dans ce domaine-là.

Donc, on interprète parfois peut-être trop étroitement les règlements qui conditionnent les différentes opérations possibles dans le cadre du ministère. Et on en vient à la conclusion que la seule façon peut-être de résoudre ce problème, et ce n'est pas le seul car je me limite seulement à celui qui se rapporte à la presse écrite, mais c'est la même chose dans bien des domaines, monsieur le président... si l'on veut, résoudre ce problème en tant que Canadien d'expression française dans ce pays qui se veut bilingue, il nous faut, nous, les francophones regarder à l'extérieur, bien plus souvent qu'autrement, de

[Translation]

envoyé deux personnes de l'Université de Regina, vous-même ce soir et M. Blatchford cet après-midi. Nous avons apprécié votre témoignage qui nous aidera beaucoup dans nos délibérations. Merci beaucoup.

M. Tinker: Merci.

I see that Mr. Pinsonneault is now in the room. Please come forward. I said, when you were not here, that because of the number of witnesses, we had to impose a fifteen-minute limit on your comments, so that we can ask you questions. If you have something longer to say, it could be printed as an appendix to the minutes of our meeting.

Mr. Pinsonneault (Editor, Journal *L'Eau vive*): Thank you very much, Mr. Chairman.

I might sound a little bit down to earth. There have been many philosophical discussions on the value of teaching, and so on. As you know, I represent the Publications francsaskoises Limitée, a company which possesses the only French weekly paper in Saskatchewan. I would like to talk to you about all the problems such a newspaper may have considering that in the past the teaching of the French language has not been the priority in Saskatchewan. Unfortunately, I must mention that this afternoon some Native representatives who had beautiful French names, Laplante and Leblanc, couldn't speak one single word of French. At least in that department, the federal government cannot be proud of anything...

The work we do in a newspaper requires high skill in French. I can assure you that here in Saskatchewan it is impossible to train persons who will work as newsmen, technicians, and so on, or in any discipline in connection with the medias, such as radio and television.

Our task is even harder when we need the help of the Employment Department. I would even say that here in Saskatchewan we get almost exclusively unilingual services. It is extremely difficult to explain to your federal employees the reasons why we demand some persons who are competent in that field.

Sometimes, the rules are too narrowly interpreted. If you want to solve this problem, and there are other problems but I will limit my comments to that one specific problem, Mr. Chairman, we need, us Francophones, to look for people outside the Province in which we live. That means that all training sessions outside our Province involve high expenses, and I know what I am talking about... I brought up six children, they all have their baccalaureates and are professional people. They had to do their studies elsewhere. But, who paid for them? I did. And I am not the only one in that case.

[Texte]

la province dans laquelle nous vivons. Cela implique tous les stades de formation à l'extérieur de chez nous qui nous obligent à faire des dépenses très importantes et j'en sais quelque chose... J'ai élevé six enfants... Tous ont leur baccalauréat et exercent des professions libérales. Ils ont été obligés d'aller faire leurs études ailleurs. Qui a payé? Moi! Et je ne suis pas le seul. Je crois que dans l'ère que nous vivons, dans ce pays que l'on veut unir davantage, me servant de l'exemple que j'ai là, nous avons besoin d'entraîner des gens. Or plus souvent qu'autrement, nous devons aller les chercher ailleurs. Je ne suis pas ici pour dire de quelle façon on devra s'y prendre; je ne suis ici que pour vous faire connaître les besoins importants de tout organisme qui veut œuvrer dans les provinces à l'extérieur du Québec, et peut-être aussi à l'extérieur de l'Ontario et peut-être du Nouveau-Brunswick pour agir et travailler en français sans formation adéquate dans la langue en question, formation non reçue chez soi.

Je vais être bref. Je peux vous parler d'expérience vécue à mon journal où présentement j'ai besoin de personnes compétentes. Il est regrettable de dire que je voudrais entraîner des «fransaskois», nom qu'on se sert pour les Canadiens d'expression française de la Saskatchewan. Je voudrais me servir d'eux. Ils n'ont pas eu ce qu'ils leur fallait pour réellement être à l'aise dans leur langue. On est obligé de les envoyer ailleurs. Et dans le cadre de l'Emploi, pour permettre aux francophones de jouer vraiment un rôle comme ils le veulent à l'extérieur du Québec, je crois que dans l'étude que vous faites il devrait y avoir une part importante pour trouver des solutions ou en suggérer aux différents gouvernements pour tenter de répondre à ces besoins, car le genre de petite entreprise comme la mienne est toujours menacée. Pourquoi? Parce que si un employé me quitte, je n'ai pas sous la main, présentement, des personnes qui pourraient le remplacer du jour au lendemain sans un entraînement adéquat. Si je veux lui donner un entraînement adéquat, il faut qu'il aille à l'extérieur.

• 2055

Monsieur le président, c'est tout ce que j'ai à dire. Je n'ai pas beaucoup à dire. Comme je vous l'ai dit, j'ai essayé d'être très pratique. Vous avez eu des personnes, qui ont parlé de l'aspect philosophique de l'éducation et de toutes ses ramifications, beaucoup plus compétentes que moi. Je partage en grande partie ce qu'ils ont à dire. Il y a d'autres choses sur lesquelles je ne suis pas tout à fait d'accord, mais cela, ce sera à vous de faire la part des choses lorsque vous en ferez l'étude.

Moi, tout humblement, je n'ai pas de grands diplômes académiques. Tout ce que j'ai, c'est 35, 40 ans de travail à essayer de garder, dans ce Canada qui est le nôtre, la part de la langue française en Saskatchewan. Des fois, je me demande honnêtement si j'ai perdu mon temps, ... à moins qu'on puisse donner, aux entreprises françaises des provinces autres que les trois provinces que j'ai déjà mentionnées des moyens de donner une formation, sur place ou ailleurs, aux employés ou aux personnes qui voudront bien œuvrer en français chez nous... Je suis maintenant à votre disposition pour répondre aux questions.

Le président: Merci, monsieur Pinsonneault.

[Traduction]

We definitely need to train people, but too often we have to look for them outside our Province. I am not here to tell you what to do; I am here to let you know what does company which wants to work outside the Province of Quebec need, and also outside the Province of Ontario and maybe of New Brunswick.

I will be short. I could tell you of all the experience of my newspaper where I need presently competent employees. I would like to train "fransaskois", which is the name we use for French-speaking Canadians in Saskatchewan. They do not have here what they need to be trained in their own language. We must send them elsewhere. To allow Francophones to play an important role outside Quebec, I think that in your study you should bring solutions to meet their needs, because a small company like mine is always threatened. Why? Because if an employee leaves me, I do not know of anybody right now who could take his/her position the next day without a proper training. If I want to give this employee a proper training, I have to send him/her elsewhere.

That is all I have to say, Mr. Chairman. I do not have much to say. Some people talk about philosophical and educational aspects, and they are more competent than I am. I agree with what they said. I do not agree however on other things, but it is up to you to decide.

I do not have acamedical diplomas. All I have are 35 to 40 years of work trying to keep in this country the part that the French language should play in Saskatchewan. Sometimes I wonder if I have lost my time unless small French companies in provinces other than the three I mentioned earlier have the means to train on the job or elsewhere employees who could work in French. I am ready to answer your questions.

The Chairman: Thank you, Mr. Pinsonneault.

[Text]

Si je comprends bien, vous êtes le rédacteur, et même le propriétaire, de ce journal de langue française en Saskatchewan.

M. Pinsonneault: Je suis le président de la compagnie à qui appartient *L'Eau vive*, qui est le journal que l'on imprime.

Le président: Oui, alors, vous avez combien d'abonnés?

M. Pinsonneault: Nous imprimons 3,000 copies, dont un peu plus de la moitié sont destinées à des abonnés réguliers. Mais je dois vous dire sincèrement que ce journal, par exemple, n'a repris son existence que depuis trois ans. Donc, nous en sommes encore à nos débuts.

Le président: Avez-vous un octroi du gouvernement fédéral pour vous assister?

M. Pinsonneault: On a eu un octroi au départ pour nous aider à partir le journal.

La façon par laquelle le fédéral nous aide, c'est une façon indirecte. Je suis d'accord avec cela parce qu'un octroi direct pourrait impliquer des dimensions dangereuses à la fois pour le gouvernement et pour nous-mêmes.

Il nous aide en exerçant des pressions, le Secrétariat d'État fait des pressions auprès de tous les organismes gouvernementaux fédéraux pour les inciter à annoncer dans les journaux, les hebdomadaires de langue française à l'extérieur du Québec, et même au Québec parce qu'ils en font là aussi.

Le président: Où est votre siège social?

M. Pinsonneault: Notre siège social est ici, à Regina.

Le président: Si je comprends bien, le centre des Fransaskois est à Gravelbourg et dans d'autres centres, ici dans la province?

M. Pinsonneault: Je peux, monsieur le président, peut-être vous situer quant aux endroits où est la francophonie en Saskatchewan.

La francophonie, en Saskatchewan, est une étroite lisière à la base inférieure de la province, qui inclut Gravelbourg, Ponteix, Willow Bunch, Bellegarde, Regina. Après cela, vous avez comme un vide au centre de la province. Le gros de la population se situe au nord, qui inclut Saskatoon, Vonda, Prince Albert, North Battleford, toutes ces régions-là.

Donc, nous avons environ 31,000 personnes francophones, 49,000 sont d'origine française, mais à peu près 31,000 personnes parlent encore le français.

Le président: Dans la province de Saskatchewan, quand est-ce que le français est enseigné dans les écoles publiques ou séparées, et à quel niveau?

M. Pinsonneault: Actuellement, monsieur le président, jusqu'en 1967, nous les Fransaskois, nous les Canadiens français de la Saskatchewan et les francophiles, nous avons du français à raison d'une heure par jour, et cela en dépit de la loi.

Parce que la loi était claire et précise, la seule langue d'enseignement devait être l'anglais. On a enseigné le français de toute façon.

Depuis 1967, nous avons, par arrêté en conseil, des écoles dites désignées. Depuis l'an dernier, nous avons deux types d'écoles. Il y a l'école désignée de type B qui est, ni plus ni

[Translation]

If I understand, you are the editor and also the owner of this French language newspaper in Saskatchewan.

Mr. Pinsonneault: I am the president of the company which owns *L'Eau vive*, newspaper we print.

The Chairman: Yes, all right; how many subscribers do you have?

Mr. Pinsonneault: We print about 3,000 copies, half of them are sent to regular subscribers. I must say that this newspaper came back to life three years ago. We are only beginning.

The Chairman: Do you get a grant from the federal government?

Mr. Pinsonneault: We had a grant at the beginning to start the paper.

The federal government helps us indirectly. I agree with that kind of help since a direct grant could be dangerous both for the government and for us.

They help us by putting some pressure on all federal government agencies to invite them to publish in newspapers, French language weekly magazines outside Quebec, and also in Quebec.

The Chairman: Where are your headquarters?

Mr. Pinsonneault: Here in Regina.

The Chairman: If I understand, the Fransaskois centre is in Gravelbourg and in other centres, here in this province?

Mr. Pinsonneault: I could tell you a few things about francophony in Saskatchewan.

Francophony in Saskatchewan is found in a narrow stretch, including Gravelbourg, Ponteix, Willow Bunch, Bellegarde and Regina. After that, there is like an empty space in the centre of the province. Most of the population is located, in the north, including Saskatoon, Vonda, Prince Albert, North Battleford, all these areas.

We have about 31,000 Francophones; 49,000 are of French origin, but about 31,000 still speak French.

The Chairman: In the province of Saskatchewan, when is the French language taught in public or separate schools, and at what level?

Mr. Pinsonneault: Right now, Mr. Chairman, until 1967, us Fransaskois, us French Canadians in Saskatchewan and us Francophiles, we were taught French about one hour per day, in spite of the law.

The law was precise and said that the only language was English. French was taught anyway.

Since 1967, we have thanks to order-in-council, what you call designated schools. As of last year, we have two types of schools. There is the designated school type B which is an

[Texte]

moins, une école d'immersion où les anglophones et les francophones participent et où on peut enseigner jusqu'à 80 p. 100 du temps en français. Il y a aussi les écoles de type A; il y en a deux qui ont commencé cette année. Ce sont des écoles où tout l'enseignement et, nous l'espérons toute l'administration se feront en français, à l'exception de l'enseignement de la langue anglaise qui sera bien enseignée de toute façon

• 2100

Le président: A votre avis, est-ce que le français est bien enseigné dans ces cours-là?

M. Pinsonneault: J'oserais dire oui, dans la majorité des cas. Je fais confiance à notre corps professoral. Seulement, il est regrettable que les lois aient été changées trop tard. On a eu un rythme d'assimilation qui a été très dangereux. C'est cela qui nous rend la situation difficile lorsque nous voulons engager quelqu'un, comme vous le savez. Vous lisez assez bien le français et je suis certain que les députés ici seront d'accord avec moi pour dire que quand on publie un journal, il faut le bien publier ou alors, on ne le publie pas. Il est difficile de trouver des personnes dont la compétence en français sera à la mesure des besoins de la presse écrite en français.

Le président: Ma dernière question. Vous-même êtes-vous né dans l'Ouest du Canada?

M. Pinsonneault: Je suis natif du Québec, mais j'avais quatre ans lorsque je suis parti. Cela fait 63 ans que je suis en Saskatchewan.

Le président: Alors, vous êtes vraiment un citoyen de l'Ouest.

M. Pinsonneault: Ah oui, vraiment. J'en suis fier.

Le président: Vous et moi, nous avons quelque chose en commun: je suis anglophone du Québec et vous êtes francophone de l'Ouest.

M. Pinsonneault: D'accord.

The Chairman: David Orlikow or John McDermid, have you any questions?

Mr. McDermid: I was just going to make a comment rather than ask a question. All I can tell you, sir, is to keep at it. Do not despair, but I think you must be realistic as well. I think that your staff for a period of time will have to come from Ontario or Quebec or New Brunswick until numbers increase so that a journalism school in Français can be established in Saskatchewan.

Two weeks ago I had a chat with my leader about his particular riding of Yellowknife where there are now has 4000 French-speaking Canadians and it is growing on a daily basis. He has a very significant community within his riding, and I can see the day when across this country we will have the bilingual schools that will be able to provide staff for your very worth while project.

Rather than ask you any questions, all I can do is pat you on the back and encourage you to keep at it and, for a while, look to the provinces you mentioned in your presentation for staff, and some day we will be back in Saskatchewan when you are

[Traduction]

immersion school where Anglophones and Francophones go and where French can be taught up to 80% of the time. There are also type A schools; there are two which started this year. These are schools where all, including administration as we hope, will be in French with the exception of English language which will be taught anyway.

The Chairman: Do you think French language is well taught?

Mr. Pinsonneault: I would say yes in most cases. I trust our teachers. It is sad that the laws were changed too late. Our situation is difficult when we want to hire someone, as you know. You read French pretty well and I am sure that all the M.P.'s here in this room agree with me to say that when you publish a newspaper it has to be well published or nobody will read it. It is difficult to find persons who know French very well enough to be published.

The Chairman: Here is my last question. Were you born in the West?

Mr. Pinsonneault: I was born in Quebec, but I was four when I left that province. I have been in Saskatchewan for 63 years now.

The Chairman: So you are really a Westerner.

Mr. Pinsonneault: Sure I am. And I am proud of it.

Mr. Chairman: We both have something in common: I am a Quebec anglophone and you are a Westerner Francophone.

Mr. Pinsonneault: All right.

Le président: David Orlikow ou John McDermid, avez-vous des questions à poser?

M. McDermid: C'est plutôt une remarque que je voulais faire. Tout ce que je peux dire, monsieur, c'est de continuer. Ne vous désespérez pas, mais je pense que vous devez également être réaliste. Je pense que pour quelque temps encore votre personnel devra venir de l'Ontario ou du Québec ou du Nouveau-Brunswick jusqu'à ce que le nombre de francophones soit assez imposant pour créer une école de journalisme en français en Saskatchewan.

J'ai eu une conversation il y a deux semaines avec mon leader sur sa circonscription de Yellowknife où il y a actuellement 4000 francophones canadiens et ce nombre augmente tous les jours. C'est une communauté importante dans sa circonscription et je suis sûr qu'un jour nous aurons des écoles bilingues qui permettront de former du personnel pour des projets comme le vôtre.

Plutôt que de vous poser des questions, tout ce que je peux faire c'est de vous encourager à continuer et encore pour un certain temps de vous conseiller de vous tourner vers les provinces que vous avez mentionnées un peu plus tôt pour

[Text]

the Dean of Journalism at the University of Regina. Thank you Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you. David, do you have some questions?

Mr. Orlikow: I have just one question. We had very much the same situation in Manitoba as you did until a few years ago. In fact ours may have been even tougher, forbidding by law the teaching in schools in the French language. But in recent years there has been a very significant change and my impression is that the French immersion schools are really growing very quickly, of course amongst the Francophone population of Manitoba. But a significant number of Anglophone parents wherever they can—and there are more schools each year—are enrolling their children in French immersion classes and schools.

M. Pinsonneault: Eh bien, messieurs les membres de la commission, je suis heureux de dire aussi qu'en Saskatchewan, tout aussi bien qu'au Manitoba et à d'autres endroits du pays, il y a certainement de plus en plus de personnes qui apprennent le français et j'en suis heureux.

• 2105

Mais, tout de même, rendu à mon âge, je trouve que cela a pris du temps avant que ces changements se fassent. Le but de la présentation que j'ai faite est de recommander au Comité d'être très conscient dans son rapport final, que pour une période de temps encore l'on favorise et l'on encourage, par tous les moyens que les différents gouvernements ont à leur disposition, la formation des gens. Pour ma part, présentement, je m'intéresse au domaine du journalisme et à tout ce qui s'y rapporte. Que l'on facilite la formation dans tous les domaines, par tous les moyens, non seulement des francophones, des Canadiens français d'origine, mais de tous les autres qui, de plus en plus, veulent participer à cette culture française qui est essentielle si l'on veut que ce pays continue.

The Chairman: Jerry, do you have some questions?

Mr. Swartz: Just one brief question. Is there any demand, as you see it, for education in the French language in the school system in the north among people of native extraction or nonstatus extraction?

M. Pinsonneault: Je ne pourrais pas répondre honnêtement à cette question-là. Je crois que la priorité pour les autochtones, présentement, c'est peut-être d'apprendre la langue de la majorité mais aussi d'apprendre leur langue maternelle, qui pourrait être le cri, le sautleau ou la langue...

Une voix: Ou le français.

M. Pinsonneault: Pardon?

Une voix: Pour certains autochtones, la langue maternelle est le français.

M. Pinsonneault: Pour certains d'entre eux oui, c'est la langue française. Honnêtement, je ne pourrais pas vous donner une réponse précise en vous disant, oui ils le veulent ou non ils ne le veulent pas. Je ne serais pas honnête avec vous.

[Translation]

trouver du personnel compétent. J'espère qu'un jour lorsque nous reviendrons en Saskatchewan vous aurez un doyen de l'école du journalisme à l'université de Regina. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci. David, avez-vous des questions?

M. Orlikow: Juste une. Nous avons connu une situation identique au Manitoba. En fait, la nôtre a peut-être même été plus difficile étant donné que la loi ne permet pas d'enseigner le français dans les écoles. Cependant, dernièrement d'importants changements ont été apportés et je pense que les écoles d'immersion en français augmentent de plus en plus. Je dois aussi ajouter qu'un nombre de plus en plus grand de parents anglophones où qu'ils soient inscrivent leurs enfants dans des classes et écoles d'immersion en français.

Mr. Pinsonneault: I am glad to say that in Saskatchewan, as well as in Manitoba and elsewhere in this country, there are more and more persons who learn French.

I still find that at my age it took a while before changes were introduced. I recommend to the committee to be very conscious in its final report that for a period of time the training of people be encouraged by all means possible available to all governments. I am involved in the journalism field. We should facilitate the training in all fields, by all means, not only of francophones, of French Canadians, but also of all people who more and more want to participate in the French culture which is so essential if we want this country to stay together.

Le président: Jerry, avez-vous des questions?

M. Swartz: Juste une seule. Y a-t-il des demandes parmi la population du nord, je veux dire les autochtones, pour un enseignement en langue française?

Mr. Pinsonneault: I could not answer your question. I think that the priority for the Native people right now may be to learn the language of the majority but also to learn their mother tongue, which could be the cri, the sautleau or...

An hon. Member: Or the French.

Mr. Pinsonneault: I beg your pardon?

An hon. Member: For some Native people, French is their mother tongue.

Mr. Pinsonneault: For some of them, yes, French is their mother tongue. I couldn't be more precise and tell you if they want it or not.

[Texte]

Une voix: Merci.

Le président: Merci, monsieur Pinsonneault, pour votre intervention. Comme je l'ai mentionné aux autres témoins, si vous avez d'autres recommandations ou suggestions, vous pouvez toujours écrire à notre Comité avant le 15 décembre pour nous en faire part. Merci.

M. Pinsonneault: Merci beaucoup, monsieur.

The Chairman: Now I will call on Mr. Klein from the Coalition for Full Employment. Mr. Klein, you are the third witness from this organization.

Dr. Klein: Gentlemen, I realize the mandate of this committee. I anticipate that there is now no shortage of skilled personnel in Canada. There has not been and never will be. The problem Canada faces is finding employment for the many highly qualified people, skilled people, that it presently has.

I think the shortages, so-called shortages, exist only in the minds of employers. The problem is narrow job specifications which, for example, I have to face as a highly qualified, highly educated PhD. I have an engineering degree, I have a Master's degree in Physics, a Doctorate in Physics, Bachelor of Education degree, and what I find is that when I go to employers outside a university and look for a job they are very, very narrow in their job demands.

As an example, I was unemployed five years ago and I responded to an advertisement by a potash company in Saskatchewan, drove 30 miles for the interview and I presented my credentials, my four university degrees and good health, and all that, and we had an interview. During the course of the interview the employer mentioned that he was disappointed in the turn-out. He said I was the only applicant for that job. Well, I thought to myself, I am the only applicant. I have a good chance now with my four university degrees and I.Q. of 135. I ought to be able to dig some salt or find out ways of getting salt out of the ground and sorting it out and refining it.

Well, I did not get the job. What they wanted, very narrowly, was not a physicist but chemist. They wanted a chemist with exactly a Bachelor of Education degree, no more, no less. That is precisely what they wanted; no one else would do. This is an example of the sort of narrowness in job specification that I faced and I think many other people like myself have faced it.

• 2110

There is a great wastage of talent in Canada because of this. A lot of very highly qualified, highly educated, people are around who would be willing to switch jobs if they had to. I will admit I like university work. I am at home in a university, but I am willing to stretch out. I was willing to stretch out my hand half way, but I found out time after time that the employers were not willing to meet me the other half. They did

[Traduction]

An hon. Member: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Pinsonneault, for your comments. As I have told the other witnesses, if you have any other recommendations or suggestions, you can send them to our committee before December the 15th. Thank you.

Mr. Pinsonneault: Thank you very much.

Le président: Je demande maintenant à M. Klein de la Coalition for Full Employment de bien venir prendre la parole. M. Klein, vous êtes le troisième témoin de cette organisation.

M. Klein: Messieurs, je pense qu'il n'y a pas actuellement de pénurie de personnel qualifié au Canada. Il n'y en a jamais eu et il n'y en aura jamais. Le problème auquel fait face le Canada est celui de trouver un emploi pour les nombreuses personnes hautement qualifiées, les employés spécialisés, que nous avons actuellement.

Je pense que les pénuries n'existent que dans la tête des employeurs. Le véritable problème ce sont des caractéristiques bien trop étroites auxquelles je dois faire face par exemple en tant que PhD hautement spécialisé. J'ai un diplôme en génie, j'ai une maîtrise en physique, un doctorat en physique, un baccalauréat en enseignement et je m'aperçois lorsque je me présente à des employeurs en dehors de l'université et que je cherche un emploi, que les spécifications de leur emploi sont très étroites.

Je donnerai l'exemple suivant: il y a cinq ans j'étais sans emploi et j'ai alors répondu à une demande d'emploi faite par une compagnie de potasse en Saskatchewan; j'ai effectué 30 milles en voiture pour me rendre à l'entrevue, ai présenté mes diplômes, mes quatre diplômes universitaires, etc., puis je me suis soumis à l'exercice de l'entrevue. Durant cette entrevue, l'employeur m'a indiqué qu'il était déçu de la tournure des événements. Il a dit que j'étais la seule personne à m'être présentée pour cet emploi. Parfait me suis-je dit, je suis le seul candidat. J'ai donc une très bonne chance étant donné mes quatre diplômes universitaires et mon quotient intellectuel de 135. Je devrais être capable de ramasser un peu de sel ou de trouver des moyens de trouver du sel, de le trier et de le raffiner.

Et pourtant, je n'ai pas eu l'emploi. Ce qu'il voulait, ce n'était pas un physicien mais un chimiste. Il voulait un chimiste ayant exactement un baccalauréat, ni plus ni moins. Voilà exactement ce qu'il voulait et rien d'autre. Voilà un exemple typique de caractéristiques très étroites.

Il existe donc un énorme gâchis de talents au Canada. Énormément de personnes extrêmement compétentes, très éduquées, etc., aimeraient changer d'emploi si elles le pouvaient. Je dois admettre que j'aime le travail universitaire. Je me sens chez-moi dans une université mais j'aimerais élargir mon horizon. J'étais donc prêt à le faire mais je me suis aperçu après quelque temps que les employeurs n'étaient pas disposés

[Text]

not want somebody coming to them and seeking employment as a sort of second preference.

I prefer university work. I could not get university work, so I tried for many years to get work outside of university in industry and I was turned down all the time. I had the impression, in fact, that they regarded me with my 12 years of university education and many years of teaching like they would regard a 17- or 18-year-old. They regarded me as totally unskilled in every sense of the word. That is the problem. There are lots of very highly qualified people around, lots of them, and lots of them are willing to be flexible but employers are very narrow.

This is the problem we must face. If this committee wants to look into something it will look into this attitude of employers in their narrowness, in specifying job qualifications, educational levels, precisely and minutely. I suppose the potash company said they could not find any chemist.

The other point is perhaps less significant, and that is the problem of credentialism. I have a Bachelor of Education degree from an Alberta university. Now, one would think that a person who got good grades, B's and A's, in all his courses, got a B.Ed degree, ought to be able to apply to any school board in Canada and at least be eligible to apply. That is not so. If you go to a different province you find that you have to be certified, so as it turns out I cannot get certification.

I had two jobs in Saskatchewan as a teacher. I did not get a satisfactory report from my superintendent in these two jobs—two jobs—and as a result I am forever forbidden from teaching in Saskatchewan. I did substitute teaching for a while, but when the school boards found out that I had no hope of ever getting a certificate for teaching in Saskatchewan, they could not hire me by law. That is the point. It is a rule of law that if the Department of Education does not certify a teacher—a person, let us say, who has a B.Ed degree from a Canadian university—a school board may not hire him without breaking the law.

This is a point of law. This is something I think should be changed. I think it should be put into the constitution that any teacher, nurse, doctor, lawyer or whatever who gets a degree from a Canadian university should be eligible to apply anywhere in Canada. There should be no law restricting employment. So that is what I call credentialism.

The other point I want to make is that actually there is an overabundance of PhD's at the moment in Canada, despite comments from various people that we have heard so far today. There were 375 unemployed PhD's who applied for national science and engineering research fellowships recently. There are only 100 fellowships supplied. Five unemployed PhD's with good credentials, good research records, good publications, applied from the University of Regina. None of them, zero out of five, got scholarships.

[Translation]

à faire le même effort que moi. Ils voulaient tout simplement que quelqu'un se présente à eux et cherche un emploi comme une sorte de deuxième préférence.

Je préfère le travail universitaire. Je ne pouvais obtenir ce genre de travail alors j'ai essayé pendant de nombreuses années de travailler dans l'industrie, mais j'ai échoué à chaque fois. J'ai eu l'impression qu'ils me regardaient, fort de mes douze années d'enseignement universitaire et de mes nombreuses années d'enseignement, comme s'ils regardaient une personne de 17 ou 18 ans. Ils me considéraient totalement incompetent dans tous les sens du terme. Voilà le problème. Il existe énormément de personnes très compétentes, mais si elles sont prêtes à faire des concessions, les employeurs eux ne le sont pas.

Voilà donc le problème à résoudre. Si ce comité désire régler ce problème, voilà où il se trouve.

L'autre point est peut-être moins important, il s'agit du problème des diplômes. J'ai un baccalauréat en enseignement d'une université albertaine. On pourrait s'attendre à ce qu'une personne qui a obtenu de bonnes notes, des A et des B, dans tous ses cours, qui a obtenu son diplôme, puisse faire une demande d'emploi auprès d'un conseil scolaire quelconque au Canada. Tel n'est pas le cas. Si vous vous présentez dans une autre province, vous vous apercevez qu'il faut être certifié, et il se trouve que je ne le peux pas.

J'ai occupé deux emplois en Saskatchewan en tant qu'enseignant. Je n'ai pas eu un rapport satisfaisant de mon supérieur, et ainsi je ne pourrai plus jamais enseigner en Saskatchewan. J'ai fait un peu d'enseignement en tant que remplaçant pendant quelque temps, mais lorsque les conseils scolaires s'aperçurent que je ne pourrais obtenir de certificats d'enseignement en Saskatchewan, ils ne purent m'engager en vertu de la loi. Voilà le problème. C'est un principe de droit si le ministère de l'Éducation n'accorde pas un diplôme à un enseignant, à une personne, qui par exemple a un diplôme en enseignement d'une université canadienne, et si un conseil scolaire ne peut l'engager sans violer la loi.

Il faudrait absolument changer ce genre de chose. Il faudrait tout de même admettre qu'un enseignant, une infirmière, un médecin, un avocat, etc., qui obtient un diplôme d'une université canadienne peut avoir le droit de faire une demande d'emploi n'importe où au Canada. Aucune loi ne devrait limiter l'emploi.

Je voudrais également dire qu'il existe actuellement beaucoup trop de PhD à l'heure actuelle au Canada, et ce malgré les observations que j'ai pu entendre aujourd'hui. Quelque 375 PhD sans emploi ont fait une demande tout récemment de bourses du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. Malheureusement, 100 bourses seulement ont été accordées. Cinq PhD sans emploi et possédant le bons diplômes, de bons dossiers dans le domaine de la recherche, ayant fait de bonnes publications, ont fait une demande d'emploi auprès de l'Université de Regina. Aucun d'entre eux n'a obtenu de bourse.

[Texte]

In these cases, these unemployed scholars will remain as charity cases, people with very high credentials who should be teaching in universities.

An hon. Member: They are not working at all?

Dr. Klein: Well, I should not say they are not working at all.

An hon. Member: They are welfare cases.

Dr. Klein: They are not welfare cases; charity cases would be a better word for it, because their employment is really an act of charity on the part of, let us say, an educational institution. They do not have permanent jobs. They are not on the track of getting a permanent job. All right, so they are not living on welfare; chances are, welfare would not allow it anyway, but the point is they are charity cases.

• 2115

As an example, five years ago the University of Regina graduated a PhD. I knew him very well. He looked for a job for four years. During that time he was kept on at the university as a sessional lecturer, special lecturer, special researcher, special this and that, and so on. It kept on because no one wanted him to be absolutely out of work. Finally he got a job at the Georgia Institute of Technology. Everyone breathed a sigh of relief; thank God he is gone!

He calls me up every once in a while. He says: "Are there any jobs in Canada?" I said, "Sorry; the situation is very, very bad here and getting worse. There are not any jobs in Canada. There is a terrible over-supply of people in Canada. We can not do anything. You had better stay in Georgia because you have something there. You had better stay there. If you come back here you will be unemployed as you were before."

There is another case of a doctorate in mathematics who was employed as a sessional lecturer for a while, and then for some reason he did not get a sessional lecturship. As I understand it he was living on welfare. He finally got a job in a university in Nigeria, so he is gone and everyone is happy to see him go. He has a job, we are rid of him; that is the sort of attitude I see.

There is a tremendous over-supply of highly qualified people. One solution, finally, that I can think of, that perhaps other people have mentioned, there should be quotas set up. Perhaps this large number of people should be assigned to universities and to industry by mandate. They should accept a certain number of these people. They are highly qualified; they can do the job; they should have the opportunity to demonstrate their competence. We are talking about people who have had many years of university education and who have the ability. These people should be given the opportunity.

This is a question, of course, for federal legislation. I do not know whether there is constitutional authority at the moment for job quotas to be assigned, but it is something I would like to have done. That is all I have to say.

[Traduction]

Ainsi, ces personnes qui devraient enseigner dans les universités resteront les bras croisés.

Une voix: Elles ne travaillent pas du tout?

M. Klein: Ma foi, je ne devrais pas dire que ces personnes ne travaillent pas du tout.

Une voix: Sont-elles à l'assurance-chômage?

M. Klein: Je ne sais pas; je parlais plutôt de charité, car leur emploi est vraiment un acte de charité de la part d'une institution d'enseignement. Ces personnes n'ont pas d'emploi permanent. Elles ne sont pas sur le point d'en avoir un non plus. Bien, alors ces personnes ne sont pas à l'assurance-chômage; ce n'en sont pas moins des cas bien dramatiques.

Par exemple, je vous donnerai un autre exemple. Il y a cinq ans, l'Université de Regina décernait un PhD à une personne que je connais très très bien. Cette personne a cherché du travail pendant quatre années. On l'a gardé pendant toute cette période à l'université comme chargé de cours, chargé de cours spéciaux, chercheur spécial, spécial ceci, spécial cela, etc. Cela a duré indéfiniment parce que personne ne voulait la voir sans travail. Elle a finalement trouvé un emploi à la Georgia Institute of Technology. Tout le monde en a été soulagé. Enfin il est parti.

Il m'appelle de temps à autre, et il me dit: «Y a-t-il des emplois au Canada?» Je lui réponds: «Désolé, la situation est extrêmement mauvaise et ne fait qu'empirer. Il n'y a aucun emploi au Canada. Tu ferais mieux de rester en Georgie parce qu'au moins tu as un emploi. Tu ferais mieux d'y rester. Si tu reviens, tu seras sans emploi comme auparavant.»

Voilà un autre cas d'un titulaire d'un doctorat en mathématiques employé comme chargé de cours pendant quelque temps, et pour des raisons inconnues il n'a pu obtenir de poste. Je crois savoir qu'il vivait sur l'assurance-chômage. Il a finalement trouvé un emploi dans une université au Niger, ainsi il est parti et tout le monde est content qu'il soit parti. Il a un emploi et nous nous en sommes débarrassés; c'est le genre d'attitude que j'observe.

Il existe un surnombre de personnes extrêmement compétentes. Une des solutions que je vois serait l'imposition de quotas. Peut-être que ce grand nombre de personnes seraient affectées à des universités et dans l'industrie par mandat. Elles devraient accepter toutes les deux un certain nombre de personnes de ce genre. Ces personnes sont extrêmement qualifiées, elles peuvent faire le travail et elles devraient avoir la possibilité de mettre en application leurs connaissances. Nous parlons de personnes qui ont suivi plusieurs années d'études à l'université. Elles devraient donc avoir la possibilité de trouver un emploi.

Il s'agit bien entendu du domaine de la législation fédérale. Je ne sais pas si pour le moment on peut arrêter des quotas mais c'est quelque chose que j'aimerais voir faire. Voilà ce que j'avais à dire.

[Text]

The Chairman: Thank you, Mr. Klein. David, do you have questions for Mr. Klein?

Mr. Orlikow: The questions he raises are too difficult for me to ask questions about.

The Chairman: John McDermid?

Mr. McDermid: I am afraid that if I got into questioning, Mr. Chairman, I would get into a debate with Mr. Klein, because I find I disagree with a great deal of what he has to say. I do respect his opinion and his presentation. I am concerned about his giving us facts and figures about individuals from five years ago, because you know as well as I do that, as Dean Blatchford and Dr. Tinker mentioned, things have dramatically changed over the last five years. To give us examples of an individual who could not get a job five years ago...

Dr. Klein: He was unemployed last year.

Mr. McDermid: That is fine. I can give you examples of lots of people who have been unemployed for a long period of time, too, but it is not because they have a PhD. or lack of it. There are other extenuating circumstances. The statistics just do not bear up what you are saying to us, Mr. Klein. Dr. Blatchford made a very learned representation as did Dr. Tinker tonight and I...

Dr. Klein: Look, let me point out about these fellowships.

The Chairman: Dr. Klein, I must assure you that we are a committee of seven individuals from three political parties. Like he respects you, I respect him.

Dr. Klein: Let me...

The Chairman: Let me finish my remarks. We do not have time to get into a long debate. I think your remarks will bear a lot of study and should be taken seriously and I, as the chairman, intend to see that they are, so I do not want you to get into a protracted debate with Mr. McDermid. Personally I feel that there may be a lot in what you say, and I intend to study it in depth.

Dr. Klein: You see, these fellowships that were offered were specifically for people who do not have a job and are not even in the track of having a job. They are specifically designed for people who are effectively unemployed or who are presently charity cases. There were 375 applicants for 100 of these fellowships. To me, that is a very small ratio of unemployed to jobs available, very small.

• 2120

These are the figures, and at the University of Regina, zero out of five won the fellowships. In other words, five people who desperately needed permanent employment of some sort were turned down and did not get it.

The Chairman: We will follow that. We will test your submission to us and see whether it stands up or not. I have just one questions. You say there are no shortages but the problem is with the narrowness of the job specifications.

Dr. Klein: Yes.

[Translation]

Le président: Merci, M. Klein. David, avez-vous des questions à poser à M. Klein?

M. Orlikow: Les points qu'il a soulevés sont trop difficiles pour que je puisse poser des questions là-dessus.

Le président: John McDermid?

M. McDermid: J'ai bien peur que si je commence à poser des questions, monsieur le président, je me lance dans un débat avec M. Klein, parce que je m'aperçois que je suis en désaccord avec la plupart de ce qu'il a dit. Je respecte son opinion et son mémoire. Je veux surtout obtenir des faits et des chiffres parce que, et vous le savez aussi bien que moi, comme l'ont indiqué Dean Blatchford et M. Tinker, les choses ont énormément changé au cours des cinq dernières années. Nous donner des exemples d'une personne qui ne pouvait trouver du travail il y a cinq ans...

M. Klein: Il était sans travail l'année dernière.

M. McDermid: Très bien. Je pourrais vous donner des exemples de nombreuses personnes qui sont restées sans travail pendant très longtemps également, mais ce n'est pas parce qu'elles avaient un PhD, ou parce qu'elles n'en avaient pas. Il y a d'autres circonstances atténuantes. Les statistiques ne confirment pas ce que vous nous avez dit, M. Klein. M. Blatchford a présenté un très bon exposé comme l'a fait M. Tinker ce soir et je...

M. Klein: Laissez-moi parler des bourses.

Le président: M. Klein, je dois vous assurer que nous sommes un comité de sept personnes de trois partis politiques. Tout autant qu'il vous respecte, je le respecte.

M. Klein: Laissez-moi...

Le président: Laissez-moi finir. Nous n'avons pas le temps d'entrer dans un long débat. Je pense que vos observations devraient être prises sérieusement et en tant que président j'ai l'intention de m'en assurer, et je n'ai pas l'intention de vous laisser vous engager dans un débat avec M. McDermid. Je pense personnellement que vos observations sont intéressantes et j'ai l'intention de les étudier en profondeur.

M. Klein: Bien; ces bourses qui ont été offertes l'ont été à des personnes qui n'avaient pas d'emploi et qui ne sont même pas sur le point de trouver un emploi. Elles sont conçues pour des personnes qui sont en fait sans travail ou qui sont des cas de charité. Il y avait 375 demandes pour 100 bourses seulement. A mon avis il s'agit là d'un bien petit pourcentage de personnes sans travail par rapport aux emplois disponibles, bien petit en effet.

Tels sont les chiffres, et à l'Université de Regina aucune des cinq personnes n'a eu une bourse. En d'autres termes, cinq personnes qui avaient désespérément besoin d'un emploi permanent ont été écartées.

Le président: Bien. Nous allons vérifier vos observations et voir si elles tiennent debout ou non. J'ai une question à vous poser. Vous avez dit qu'il n'y avait pas de pénurie mais que le problème était plutôt causé par des caractéristiques étroites.

M. Klein: Oui.

[Texte]

The Chairman: What I can not understand is that we have employer groups coming to us and saying that they really are short, it is going to be critical for the industries. Why, if they really need skilled people as they say, would they be so foolish as to draw the specifications so narrowly as to eliminate people? It just does not seem to be in their best interest economically to do that. You have a lot of training; how do you rationalize their approach?

Dr. Klein: I find it incomprehensible.

The Chairman: You just do not understand their actions.

Dr. Klein: Yes.

The Chairman: Well, thank you very much.

Mr. Swartz: I tend to feel that there are a lot of people with highly qualified backgrounds who may not be unemployed; they may be working but not in their fields of specialty and I prefer to use the term "underemployed," given their training. There are a lot of people who have training outside of university training who are also underemployed. You mentioned in your recommendation for solutions that perhaps a quota system of assigning large numbers of highly qualified people in university and government through some form of legislated mandate may be a solution to the problem.

Dr. Klein: Yes.

Mr. Swartz: I would like your response, not to that, but to some other form of encouragement to get the private sector to pick up these people. I think you have struck a very responsive chord when you say that narrow job definitions very frequently preclude people from obtaining employment in the private sector where there is evidence of some substantial level of shortage in existence already.

Dr. Klein: Yes.

Mr. Swartz: I would like to know if you have any suggestions of ways by which the private sector could be encouraged, convinced or led along to cut out some of these barriers to entry and take in this kind of people. I do not know whether you would get agreement from people here or even agreement from the general public that it is the responsibility of the universities and the government to employ the highly qualified manpower. Those institutions over the years have taken up large numbers of graduates.

The public sector's ability to continue to finance growth in employment in those institutions has become limited, but perhaps the private sector has both an obligation and ways of doing this. Can you give us suggestions of ways of getting the private sector to do it?

Dr. Klein: Well, of course, one could take the easy way out and simply say it is a matter of educating the private sector. I feel, though, that given the way they operate it would be very difficult, other than a simple mandate, to get the private sector to employ a person whom they felt did not exactly fit their specifications. They are narrow in their outlook. They like to take people at a certain level of age and education because they can mold them, and anyone who does not fit into the

[Traduction]

Le président: Ce que je ne comprends pas c'est que nous avons des groupes d'employeurs qui viennent nous voir et qui nous disent qu'il y a pénurie, et que la situation sera critique dans leurs industries. Alors pourquoi s'ils ont vraiment besoin de personnes qualifiées comme ils le disent, seraient-ils assez stupides pour bien délimiter les caractéristiques des postes afin d'éliminer des personnes? Cela ne semble pas dans leur intérêt d'un point de vue économique. Vous avez une bonne formation; alors comment rationaliser leur approche? Pourquoi font-ils cela?

M. Klein: Je ne le comprends pas.

Le président: Vous ne comprenez pas leurs mesures.

M. Klein: C'est cela.

Le président: Très bien, merci.

M. Swartz: J'ai tendance à penser qu'il y a beaucoup de personnes très spécialisées qui ne sont peut-être pas sans travail; elles ne travaillent peut-être pas dans leurs domaines et je préfère utiliser l'expression «sous-employées», étant donné leur formation. Il y a de nombreuses personnes qui ont été formées en dehors de l'université et qui sont également sous-employées. Vous avez parlé dans vos recommandations de solutions, notamment de quotas pour affecter de nombreuses personnes hautement qualifiées dans les universités et au gouvernement par le biais de mandat.

M. Klein: Oui.

M. Swartz: J'aimerais connaître votre réponse, non pas à ceci mais à une certaine forme de stimulant pour que le secteur privé embauche ces personnes. Je pense que vous avez touché le point sensible en disant que des caractéristiques d'emploi étroites empêchent souvent des personnes d'obtenir un emploi dans le secteur privé, alors que tout démontre qu'il y a pénurie.

M. Klein: Oui.

M. Swartz: Avez-vous des suggestions qui permettraient au secteur privé de faire quelque chose pour lever ces barrières et engager ces personnes. Je ne sais pas si les personnes ici présentes seront d'accord ou même si le public sera d'accord avec vous que c'est bien la responsabilité des universités et du gouvernement d'employer la main-d'œuvre hautement qualifiée. Ces institutions au fil des ans ont embauché énormément de diplômés.

L'aptitude du secteur public à financer la croissance dans le domaine de l'emploi dans ces institutions est maintenant limitée, mais peut-être que le secteur privé pourrait le faire. Avez-vous des suggestions?

M. Klein: Bien entendu, je pourrais tout simplement dire que c'est une question d'éducation du secteur privé. Je pense qu'étant donné la façon dont fonctionne ce secteur, il serait très difficile, autrement que par un simple mandat, de forcer le secteur privé à embaucher une personne qu'il ne considère pas comme rencontrant les caractéristiques de leur poste. Les employeurs du secteur privé aiment embaucher des personnes à un certain âge et à un certain niveau d'éducation car ils

[Text]

pattern—let us say a 40-year old who has four university degrees—they know can not be molded any more.

He is no longer a 22-year-old right out of university, and industry has to sort of be a little bit more flexible. I do not see any way of doing it other than mandate, because I think education is just too slow. We have quotas for women; we have quotas for handicapped; why not quotas for PhDs?

Mr. Swartz: But how would you recommend mandating private sector employers to do that?

• 2125

Dr. Klein: I think perhaps a list of the unemployed PhDs should be made up; they should be assigned to various industries and those industries required to hire them. I think these people would then be very very useful. I think it would demonstrate to industry that these people can be useful. They deserve a chance.

All that matters if you are working, let us say, for a chemical company is: can you do the job, whether you have an eighth grade education or a PhD; can you do the job?

I feel at the moment the PhDs are not being given the opportunity to show that they are not a bunch of moss-covered, ivory tower people who do not know anything and have no suitable qualifications for employment outside a university. There is a prejudice, I think, in industry against university types. Anyone who has been in a university for 20 years or so they think of as being sort of hopelessly out of touch with the marketplace and the real world.

The value system if different, it is true, but nevertheless industry should be more flexible. They should learn to accept and respect the values of the academic world and recognize that some of these values are useful in industry.

The Chairman: Thank you very much, Dr. Klein. We will follow up on the remarks that you have made to us this evening and I have your letter as well.

Dr. Klein: Thank you.

The Chairman: The next witness is Gill Griffith from the Red Pheasant Band. Mr. Griffith, do you have the other member of the Band with you; the one that was with you before?

Mr. Griffith (Consultant to the Red Pheasant Band): He expected to be back by 9:30.

The Chairman: Well, the meeting ends at 9:30 but I think you should go on just the same. I want to point out to you that we have your letter of September 8 which has a lot of information in it, and I would ask you not to repeat that but to emphasize what you wanted to tell us, because it is now nearly 9:30 and we are supposed to adjourn then. It is not for us so much, but we have to go to Winnipeg in the morning and our

[Translation]

peuvent modifier cette personne; aussi toute personne qui ne correspond pas au modèle qu'ils recherchent, disons quelqu'un de 40 ans et qui possède quatre diplômes universitaires, ne sera pas embauchée.

Cette personne n'a plus 22 ans et a quitté l'université depuis longtemps. L'industrie devrait donc être beaucoup plus souple. Je ne vois pas d'autre moyen d'y arriver si ce n'est que d'imposer un mandat. Nous disposons de quotas pour les femmes, nous avons des quotas également pour les handicapés, alors pourquoi pas pour les titulaires de PhD?

M. Swartz: Mais comment pourriez-vous recommander l'imposition de mandats aux employeurs du secteur privé?

M. Klein: Je pense qu'il faudrait rédiger une liste des PhD sans emploi; ils devraient être affectés à diverses industries et ces industries devraient être obligées de les embaucher. Je pense que ces personnes seraient alors très utiles. Je pense que cela montrerait aux industries que ces personnes peuvent être utiles. Elles méritent d'avoir une chance.

En fait cela revient, si par exemple vous travaillez pour une entreprise de produits chimiques, à savoir si vous pouvez faire le travail, que vous ayez fini seulement votre huitième année d'études ou que vous ayez un PhD, la question est pouvez-vous faire le travail?

Je pense qu'à l'heure actuelle les PhD n'ont pas la possibilité de montrer qu'ils savent bien des choses et qu'ils sont compétents dans des domaines autres que ceux qui sont du ressort de l'université. Il existe un préjudice, à mon avis, dans l'industrie contre ce genre d'universitaires. L'industrie pense que quiconque a passé 20 années de sa vie dans une université ne connaît rien du marché du travail et du monde.

Le système des valeurs est différent, c'est exact mais il n'empêche que l'industrie devrait être plus souple. Elle devrait apprendre à accepter et à respecter les valeurs du monde académique et à reconnaître que certaines de ces valeurs sont utiles à l'industrie.

Le président: Merci beaucoup, M. Klein. Nous nous penchons sur vos observations.

M. Klein: Merci.

Le président: Le prochain témoin est Gill Griffith de la Bande de Red Pheasant. M. Griffith, est-ce que l'autre membre de la bande est avec vous, celui qui était avec vous auparavant?

M. Griffith (conseiller auprès de la bande de Red Pheasant): Il devait être de retour vers 21 h 30.

Le président: Ma foi, la réunion doit se terminer à 21 h 30, aussi je pense que vous devriez prendre la parole. Je tiens à préciser que nous avons votre lettre du 8 septembre dernier qui renferme de nombreux renseignements, aussi je vous demanderais de ne pas les répéter mais tout simplement d'insister sur ce que vous vouliez nous dire, car il est presque 21 h 30 et nous devons ajourner la réunion. En fait nous devons ajourner cette

[Texte]

staff has to dismantle all this equipment and make sure it gets over there.

Mr. Griffith: I certainly appreciate the time, and I intend briefly to read a few comments and then present you gentlemen with our completed brief for perusal at your leisure.

The Chairman: Fine.

Mr. Griffith: Mr. Chairman, hon. members, ladies and gentlemen, I want to express my gratitude on behalf of the Red Pheasant Band for the opportunity to speak with you. The Red Pheasant Band is located south of North Battleford approximately 20 miles, and it lies in the federal constituency of Lloydminster-Kindersley. The population of that particular band is around 750 people with approximately 500 on the reserve.

For comparison I have some figures here. The native population of the province is around 46,000, which represents 15 per cent of the total native population of Canada. Most live on the reservation, about 31,000 with 15,000 living off, and most of those living off the reserves live in our four main urban centres at the province—Regina, Saskatoon, Prince Albert and North Battleford.

It is important to note that the Department of Indian Affairs for Saskatchewan indicates that of all new entrants into the labour force in the Province of Saskatchewan, 21 per cent will be natives in 1980. I think this is a significant group, and probably most will have no skills and few may even have obtained high school education.

We can see from the statistics and from the past employment history of the native people, the employment situation for native people will get worse instead of better in the next few years. Encouraging natives to leave reserves and getting them to the urban centres with no skills and no high school education will create serious social problems for them as well as for the white community. Therefore, programs for education, skill training, career opportunities and employment need to focus on at-home projects.

Canada employment centres have been very helpful and the Band appreciates what this federal government agency is doing for Canadians and for native people. We have one advantage over some of our neighbours to the east where there is a fairly high unemployment in that their areas have been developed and a lot of industry, and what not, has been established for many years. However, here in Saskatchewan we have land, resources and people that are just getting ready to be developed.

• 2130

If, along with the resources and the land, a similar investment can be made in the people to prepare them, I am sure this will go a long way to alleviate unemployment problems. An example would be the millions being spent on the oil

[Traduction]

réunion car il nous faut aller à Winnipeg demain matin et notre personnel doit débrancher tout le matériel pour l'expédier à Winnipeg.

M. Griffith: Je sais qu'il ne reste pas beaucoup de temps, aussi j'ai l'intention d'être bref et de vous faire parvenir notre mémoire complet que vous pourrez lire quand vous en aurez le temps.

Le président: Parfait.

M. Griffith: Monsieur le président, mesdames et messieurs, je tiens à vous remercier au nom de la Bande Red Pheasant de me donner la possibilité de parler devant vous ce soir. La Bande Red Pheasant se trouve au sud de North Battleford à environ 20 milles, et est située dans la circonscription fédérale de Lloydminster-Kindersley. La Bande est forte d'environ 750 personnes, dont 500 à peu près dans la Réserve.

A titre de comparaison, j'ai avec moi des chiffres sur la population autochtone de la province qui compte 46,000 personnes, soit 15 p. 100 du total de la population autochtone du Canada. La plupart vivent dans des réserves, c'est-à-dire 31,000, et 15,000 hors des réserves; la plupart de ces derniers vivent dans quatre principaux centres urbains de la province, Regina, Saskatoon, Prince-Albert et North Battleford.

Il est important de remarquer que le ministère des Affaires indiennes de la Saskatchewan a signalé que 21 p. 100 de tous les nouveaux venus qui entreront sur le marché du travail dans la province de la Saskatchewan en 1980 seront des autochtones... Je pense qu'il s'agit là d'un groupe important et que la plupart de ces membres n'ont aucune spécialisation et que peu d'entre eux ont suivi des études scolaires.

Les statistiques et les antécédents historiques en matière d'emploi de la population autochtone font apparaître que la situation pour la population autochtone ne fera qu'empirer au lieu de s'améliorer au cours des prochaines années. Le fait d'encourager les autochtones à quitter leurs réserves et à se diriger vers les centres urbains, sans qualifications et sans éducation secondaire, va créer de sérieux problèmes sociaux non seulement pour eux mais également pour la communauté blanche. Par conséquent, des programmes d'éducation, de formation, des possibilités d'emplois, etc., sont nécessaires et doivent se concentrer sur des projets dans les réserves.

Les centres d'emploi du Canada ont été très utiles et la Bande apprécie fortement ce que cet organisme du gouvernement fédéral fait pour les Canadiens et pour la population autochtone. Nous avons un avantage sur nos voisins de l'est du pays où règne un taux de chômage plutôt élevé du fait que leurs régions ont été développées et que de nombreuses industries se sont installées depuis plusieurs années. Cependant, ici en Saskatchewan nous avons la terre, les ressources et la population qui commence seulement à se développer.

Si, avec les ressources et la terre, un investissement semblable peut être fait dans la population pour la préparer, je suis certain que nous arriverons à régler les problèmes du chômage. Il faudrait par exemple investir des millions dans l'industrie du

[Text]

industry. Perhaps a greater amount of money could be invested in the people to prepare them to meet employment opportunities for that oil industry.

The Chief and Council feel strongly about community development and the development of its people, the development of its land and the development of its resources. You will note that they have put people development first, and so it should be. They propose that local groups be given more support for their own programs of development and this support, if it is to help, must be long-term with a five-year term being the minimum rather than so many one-year efforts that we try to make do with now.

The Red Pheasant Band proposed to develop a trade training and commercial complex. The main purpose of this building is for Band works facilities and for career education, counselling and skills for employment. The only skill the Band members are introduced to at present are carpentry, mechanics and agriculture, and then only at seemingly labourer and helper type of positions.

Introductory type of courses need to be provided for all career fields. Pamphlets and audio-visual aids are fine, but the only true introductory approach should be a hands-on type of program. I am sure you gentlemen have all seen merchandise advertised on TV, but I am sure very few of us today go and buy merchandise on the strength of the advertisement. It may be introduced to us and tell us where it is, but we have to go and feel it and find out what it is all about before we actually make a purchase.

I think this should be true of employment. People have to be given a chance to get involved with it so that they can find out whether they are going to like it, and this is one of the main problems that our native people experience. They, in a sense, live in isolation in that there is no industry on the reserve, there are no technical or manufacturing type of concerns for them, whereas we, in our own day-to-day routine, are often involved with relatives—friends, aunts, uncles, et cetera—who are involved in a great many types of careers, and these no doubt influence us as children with regard to the type of career that we want to enter into.

On behalf of the Red Pheasant Band and its Councillors and Chief, I urge the task force to recommend to Parliament the following:

As much people development with long-term support as is given to resource development, stating there that if we are going to sink millions of dollars into our crown corporations let us do the same into our employment projects;

that the people development be concentrated more in the rural and reservation areas. Our urban centres are trying to educate people who are unprepared. The economic problems of people moving to the large centres are getting more and more serious with our inflation, so I think more can be done on a rural basis at less cost;

that Red Pheasant be given the opportunity to provide these facilities for its people, to do the above work, and to enable it

[Translation]

pétrole. Peut-être qu'une somme encore plus importante pourrait être investie dans la population pour la préparer à faire face aux possibilités d'emplois dans cette industrie.

Le Chef et le Conseil pensent qu'il faut se concentrer sur la formation de la collectivité et de la population, l'exploitation de la terre et des ressources. Vous remarquerez qu'ils ont mis en haut de leur liste la formation de la population. Ils proposent que les groupes locaux reçoivent davantage d'appui pour leurs programmes de formation et que cet appui soit à long terme, par exemple cinq ans au minimum et non pas sur un an comme cela a été trop souvent le cas.

La Bande Red Pheasant propose de développer un complexe commercial. Le principal objectif de cet immeuble est de permettre à la Bande d'assurer la formation de la population en vue de trouver des emplois. Les seuls métiers que l'on enseigne aux membres de la Bande à l'heure actuelle sont la menuiserie, la mécanique et l'agriculture, mais uniquement au niveau de manœuvre.

Il faut mettre au point des cours dans tous les domaines. C'est très bien que de posséder des brochures et des moyens audiovisuels, mais il faudrait des programmes de types plus concrets. Je suis certain que vous avez tous vu la publicité à la télévision, mais je doute qu'un grand nombre d'entre vous achètent des marchandises tout simplement après les avoir vues à la télévision. Il nous faut en effet nous dérouter, nous renseigner, toucher la marchandise avant de l'acheter.

C'est exactement la même chose pour l'emploi. Il faut que les personnes aient la possibilité d'être impliquées afin de découvrir d'elles-mêmes si elles aiment ce genre de travail ou non, il s'agit là d'un des plus gros problèmes que rencontre notre population d'autochtones. Nos autochtones sont en effet isolés du fait qu'il n'existe aucune industrie sur la réserve, à caractère technique ou autre, alors que nous sommes sans arrêt en contact avec des amis, parents, etc., qui occupent différents emplois, ces emplois ayant sans aucun doute une certaine influence sur les enfants quant aux genres de carrières qu'ils choisiront par la suite.

Au nom de la Bande Red Pheasant et de ses Conseillers et de son Chef, j'invite votre groupe de travail à recommander au Parlement ce qui suit:

Il faut un programme de formation de la collectivité à long terme; si nous dépensons des millions de dollars dans nos sociétés de la Couronne, faisons la même chose dans nos programmes d'emploi;

Que la formation de la collectivité soit davantage concentrée dans les milieux ruraux et dans les réserves. Nos centres urbains essaient d'éduquer des gens qui ne sont pas prêts. Les problèmes économiques de la population se déplaçant dans des grands centres sont de plus en plus sérieux, étant donné l'inflation, etc., aussi je pense qu'il vaudrait mieux des programmes au niveau rural à des coûts moindres;

que la Bande Red Pheasant ait la possibilité de fournir ces installations à sa population, de faire les travaux susmention-

[Texte]

to administer, plan, organize and train its people for the opportunities that already exist surrounding them.

The brief I have here was prepared taking into consideration questionnaires and information received from the Red Pheasant people themselves. Some parts of it will apply directly to the task force here; other parts of it deal with a paper on vocational education put out by the Province of Saskatchewan. Another part of it deals with competency-based type of education rather than looking at minimum standards for entrance requirements, and this type of thing.

• 2135

The Chairman: Thank you very much, Mr. Griffith. If you will leave the more extensive brief with Mr. Hardie or Mr. Bellemare, we will analyse the recommendations and use the analysis. I just want to ask you a couple of questions. Do you have a school on the reserve?

Mr. Griffith: Yes, there is a school on the reserve now which operates through the full high school grades.

The Chairman: Does it serve just the reserve, or does it serve several bands?

Mr. Griffith: It serves just the reserve. However, this particular school has no facilities other than the strictly reading, writing and arithmetic type of program. There are no facilities for arts of any type, industrial arts or home economics, or any of the labs for the sciences or anything like that.

The Chairman: Is the Red Pheasant one of the bands that has opted to take control of its own education and to run its own education system?

Mr. Griffith: Not at this time.

The Chairman: So it is still run by the Department of Indian and Northern Affairs.

Mr. Griffith: That is correct.

The Chairman: With respect to the complex you want to set up on the reserve, could that be a facility shared by neighbouring bands, or are there enough bands close enough to share in it? It seems to me with your population that is an expensive facility, and it might be worth while sharing it with several bands.

Mr. Griffith: Yes, there are 10 bands in the district and four of these bands are within 20 to 40 miles of Red Pheasant. It is certainly an area where native population is significant.

The Chairman: I note also that of about 750, I think you said, who are members of the Band, there are about 250 or so who are not living on the reserve. As far as you know, are these people living in the city? Are they employed or are they unemployed and living in the core of the cities of Regina or Winnipeg, or wherever they may be? Have you any knowledge of where they may be?

Mr. Griffith: I do not have specific information as to whether they are employed or not. I am aware of some individuals who have succeeded in educating themselves quite well. The band has a couple of lawyers and teachers, and these

[Traduction]

nés et de gérer, de planifier, d'organiser et de former sa population pour les emplois disponibles qui existent dans les environs.

Le mémoire que j'ai avec moi a tenu compte des questionnaires et données que nous avons reçus de la population de la Bande de Red Pheasant. Certaines parties s'appliquent directement à votre groupe de travail, et d'autres traitent d'un document sur l'éducation professionnelle publié par la province de la Saskatchewan. Une autre partie porte sur un genre d'éducation basée sur la compétence au lieu de se pencher sur des normes minimales d'entrée.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Griffith. Si vous laissez votre mémoire exhaustif à M. Hardie ou bien à M. Bellemare, nous étudierons les recommandations et nous nous servirons de l'analyse. J'aimerais simplement vous poser quelques questions. Y a-t-il une école sur la réserve?

M. Griffith: Oui, il y a une école sur la réserve qui permet d'aller maintenant jusqu'au bout des études secondaires.

Le président: Sert-elle uniquement pour la réserve ou bien pour plusieurs Bandes?

M. Griffith: Uniquement pour la Réserve. Cependant, cette école particulière n'offre que des programmes de lecture, d'écriture et d'arithmétique. Il n'y a aucun moyen d'enseigner les arts, les arts industriels ou les sciences domestiques, et il n'y a pas non plus de laboratoires pour les sciences.

Le président: La Bande Red Pheasant est-elle l'une des bandes qui a décidé de prendre le contrôle de sa propre éducation et de diriger son propre système?

M. Griffith: Non, pas pour le moment.

Le président: Ainsi, c'est toujours sous la gouverne du ministère des Affaires indiennes et du Nord?

M. Griffith: C'est exact.

Le président: Au sujet du complexe que vous voulez bâtir sur la réserve, est-ce que d'autres bandes des environs pourraient s'en servir, ou bien y a-t-il suffisamment de bandes aux alentours pour s'en servir? Il me semble qu'en proportion de votre population, il s'agit là d'installations très chères et qu'il serait peut-être mieux de les partager avec plusieurs bandes?

M. Griffith: Oui, il y a dix bandes dans le district et quatre d'entre elles se trouvent entre 20 et 40 milles de Red Pheasant. C'est un secteur où la population autochtone est importante.

Le président: Je remarque également que sur 750, je pense que c'est ce que vous avez dit, donc de 750 membres de la bande, environ 250 ne vivent pas sur la réserve. Est-ce que ces personnes vivent en ville? Sont-elles employées ou bien au chômage, et vivent-elles dans le centre des villes de Regina ou Winnipeg ou ailleurs? Que pouvez-vous me dire?

M. Griffith: Je ne dispose pas de renseignements exacts quant à leur emploi. Je sais que certaines personnes ont réussi à très bien s'éduquer. La bande a quelques avocats et enseignants, et ces personnes, bien entendu, vivent toutes hors de la

[Text]

people, of course, are all off the Reserve. Certainly they have made inroads into the scholastic field.

Mr. Orlikow: What is the economic base, or is there any economic base, to the Reserve?

Mr. Griffith: The reserve itself has land available for agriculture, predominantly. There are some traces of heavy oil which at this date have not been further investigated.

Mr. Orlikow: What employment is available at present on the reserve for the 500 people that are there?

Mr. Griffith: Right on the reserve there are some teacher aid positions. Two or three of the families operate viable farms. Other than that, there are no opportunities right on the reserve at all.

Mr. Orlikow: Do many of the employable members of the band go off the reserve to get employment?

Mr. Griffith: Yes, they do. Those that have some training and are able to get into jobs do.

Mr. Orlikow: Would they take their families with them, or do they go...

Mr. Griffith: A number of them commute back and forth from the city of North Battleford, 20 miles.

Mr. Orlikow: You say you have a school. What grades does the school operate? Up to and including high school?

Mr. Griffith: That is right. A number of the students do go off the reserve for their high school to some of the other schools.

• 2140

Mr. Orlikow: If the high school offers nothing but academic subjects, it may sound cruel but it seems to me pointless for a person to go to high school if he does not get an opportunity to learn any of the rudiments of the skills. It seems almost pointless to take a Grade 11 or Grade 12 course if you do not have any introduction to the arts, the commercial courses or any of the industrial arts. It seems to me that a person who finishes that kind of school is really sentenced to staying on the reserve and to be virtually unemployable.

Mr. Griffith: That is correct. It is interesting that there are about 22 children in kindergarten and Grade 1, and yet only one or two students will be in a position to complete Grade 12.

Mr. Orlikow: Have there been any discussions with the Department of Indian Affairs or with the provincial Department of Education about...

Mr. Griffith: A new school has been asked for the Band, and I am not sure at what point that is at this time.

Mr. Orlikow: What is the total enrolment in the school, approximately?

Mr. Griffith: I do not have those figures at my fingertips, but I think it is 123.

Mr. Orlikow: Let me ask you just one more question. Has there been any attempt, either through the Department of Indian Affairs, the provincial government, any of the commu-

[Translation]

réserve. Elles ont fait leur chemin dans le domaine de l'éducation.

M. Orlikow: Quelle est la base économique, ou bien y en a-t-il, de la réserve?

M. Griffith: La terre de la réserve sert en grande partie à l'agriculture. Il y a quelques indications de pétrole lourd mais rien n'a été fait dans ce domaine pour le moment.

M. Orlikow: Quels emplois sont disponibles à l'heure actuelle dans la réserve pour les 500 personnes qui y habitent?

M. Griffith: Dans la réserve même, il y a quelques postes de professeurs assistants. Deux ou trois des familles exploitent des fermes qui sont viables. En dehors de ça, il n'y a aucune autre possibilité sur la réserve.

M. Orlikow: Est-ce que de nombreuses personnes de la bande qui pourraient travailler vont chercher du travail ailleurs?

M. Griffith: Oui. Tout au moins les personnes qui ont une certaine formation et qui peuvent trouver du travail.

M. Orlikow: Amèneraient-elles leurs familles avec elles ou bien...

M. Griffith: Certains font la navette jusqu'à la ville de North Battleford 20 milles.

M. Orlikow: Vous avez dit avoir une école. Jusqu'à quel niveau enseigne-t-on? Jusqu'au niveau secondaire y compris?

M. Griffith: Oui. Un certain nombre d'étudiants quittent la réserve pour suivre leurs études secondaires en d'autres écoles.

M. Orlikow: Si l'école secondaire n'offre rien d'autre que des sujets académiques, quel intérêt y a-t-il d'envoyer une personne à l'école si elle n'a pas la possibilité d'apprendre les rudiments d'un métier. Cela semble inutile de suivre des cours de onzième ou de douzième année si on ne peut suivre des cours dans le domaine des arts, des cours commerciaux ou d'arts industriels. Il me semble que lorsqu'une personne sort d'une école de ce genre elle est virtuellement condamnée à rester dans la réserve, et donc à ne pas trouver d'emploi.

M. Griffith: C'est exact. Il est intéressant de noter qu'il y a environ 22 enfants à la maternelle et en première année, et qu'il n'y a qu'un ou deux étudiants en mesure de terminer la douzième année.

M. Orlikow: Y a-t-il eu des discussions avec le ministère des Affaires indiennes ou avec le ministère provincial de l'Éducation sur...

M. Griffith: On a demandé une nouvelle école pour la bande et je ne sais pas où cela en est actuellement.

M. Orlikow: Quel est le nombre total d'élèves actuellement à l'école?

M. Griffith: Je ne connais pas le chiffre par cœur mais je pense qu'il s'agit de 123.

M. Orlikow: Laissez-moi vous poser une autre question. Y a-t-il eu une tentative de la part du ministère des Affaires indiennes ou du gouvernement provincial, ou bien de collèges

[Texte]

nity colleges or anything, to train any of the band people so that they have the skill to provide some of the services that are necessary on the reserve?

I am thinking about school teachers or teachers' aids, the health services, a nurse or a practical nurse or a welfare worker, or is all that virtually reserved for somebody from outside, some white person who does all these things?

• 2145

Mr. Griffith: Two ladies are enrolled in the teacher aid training program at present from the reserve who are taking this training in North Battleford. Other than that, I am not aware of any other positions.

Mr. Orlikow: Is there no attempt to train any of the people to be teachers?

Mr. Griffith: Not into actual teaching; I think most of them would have to attend an institute off the reserve.

Mr. Orlikow: We have a program in Manitoba where the professor comes to the reserve to train teachers rather than the members of the reserve going to the university.

Mr. Griffith: This is the type of thing the Red Pheasant is trying to obtain, not only in carpentry or mechanics or those types of courses, but also courses that are going to introduce them to, and give them an opportunity to get into, a lot of the other career fields.

The Chairman: John, do you have any questions?

Mr. McDermid: Mr. Chairman, I am getting an education, not only from Mr. Griffith, but from my friend on the left here, on Indian reserves, and so on. For a small town boy from Ontario who has not had the experience, Gil, you will appreciate this is somewhat of an educational experience for me. You are a consultant, I understand, for the Red Pheasant Band. How does that work? Does the Band hire you or do you work for Indian and Northern Affairs?

Mr. Griffith: The Band hired me direct to do this study and work on this particular project last fall through a Canada Manpower Program. I kept at it because I felt it was worth while. The program, of course, was terminated last May.

Mr. McDermid: Is it economically feasible to do specific trades on a reserve or with a band for specific skills when, in fact, those skills, although they may be used in part on a reserve, will have to be used in an urban setting or a setting off the reserve? Is it economical to look just at the Red Pheasant Band, for example, in isolation when we are talking this type of thing, or should we be looking at something a little broader?

Mr. Griffith: If you are looking at the dollars and cents for educating somebody to become, say, a nurse, and trying to educate them on the reserve you would be looking at an astronomical amount of money, I am sure. However, educating them off the reserve is probably going to cost \$30,000, or

[Traduction]

communautaires ou autres, pour former des membres de la bande afin qu'ils aient les possibilités de rendre les services nécessaires dans la réserve?

Je pense par exemple à des professeurs d'écoles ou à des professeurs assistants, aux services de santé, à une infirmière, etc., ou bien est-ce que tous ces emplois sont réservés à des personnes venant de l'extérieur, à des personnes de race blanche?

M. Griffith: Deux femmes se sont inscrites au programme de formation d'enseignants et suivent cette formation à North Battleford. En dehors de ça, il n'y a rien d'autre.

M. Orlikow: A-t-on essayé de former des personnes pour en faire des professeurs?

M. Griffith: Non. Je pense que la plupart de ces personnes devraient alors suivre des cours en dehors de la réserve.

M. Orlikow: Nous avons un programme au Manitoba où le professeur vient sur la réserve pour former des professeurs, au lieu que ce soit les membres de la réserve qui aillent à l'université.

M. Griffith: Voilà le genre de programme que la bande Red Pheasant devrait essayer d'obtenir, non seulement en menuiserie ou en mécanique, mais également dans des domaines qui leur permettraient d'avoir des possibilités d'emplois dans d'autres secteurs.

Le président: John, avez-vous des questions?

M. McDermid: Monsieur le président, je suis en train d'acquérir toute une éducation, non seulement de M. Griffith, mais également de mon ami à gauche ici, dans les réserves indiennes, etc. Pour un petit gars de l'Ontario qui n'a aucune expérience, vous vous rendez compte que c'est toute une expérience pour moi. Vous êtes un expert-conseil pour la bande Red Pheasant. Comment cela marche-t-il? Est-ce que la bande vous embauche ou bien travaillez-vous pour le ministère des Affaires indiennes et du Nord?

M. Griffith: La bande m'a embauché directement pour faire cette étude et pour travailler sur ce projet particulier l'automne dernier par l'intermédiaire d'un programme de la Main-d'œuvre du Canada. J'ai continué, parce que je pensais que cela en valait la peine. Le programme a bien entendu pris fin en mai dernier.

M. McDermid: Est-il d'un point de vue économique possible de faire des métiers bien particuliers sur la réserve alors que ces métiers même s'ils ne seront peut-être pas utilisés sur la réserve, seront utilisés dans des centres urbains ou en dehors de la réserve? Est-il valable de s'intéresser uniquement par exemple au cas de la bande de Red Pheasant ou bien faudrait-il regarder la situation dans son ensemble?

M. Griffith: Si vous vous intéressez à l'aspect économique de l'éducation d'une personne, disons par exemple d'infirmières, et si vous voulez les éduquer sur la réserve, alors là oui cela coûterait énormément d'argent j'en suis certain. Cependant, l'enseignement hors de la réserve coûtera quelque chose comme \$30,000 par année pour une infirmière.

[Text]

something in that neighbourhood, per year to educate one nurse.

But with all due respect, how can you attach dollars and cents in a one-year type of time frame when you are talking about a person's life and the ability to earn a living for 25 or more years? How do you rationalize spending only \$30,000 in getting that nurse educated in that time frame, and providing assistance over the next 25 years to keep that person?

• 2150

Mr. McDermid: It will cost me \$30,000 to train her if she is a white in Regina.

Mr. Griffith: I am not disagreeing. It is hard to rationalize that, but I do not think the Red Pheasant people are expecting a whole educational system to come to them. I think what they are asking for are the facilities to introduce their people to these careers, to these opportunities, life skills type of programs. They may be only short-term programs, but will give them a better preparedness to enter into an actual nursing career, for example.

Mr. McDermid: Would it be fair to say that the courses that exist in community colleges, or whatever, should be more open to the native people? Would that be a more realistic way to approach it, or am I away out in left field?

Mr. Griffith: If you are speaking of courses in community colleges, I am looking at pottery . . .

Mr. McDermid: No, that is not my definition of community colleges.

Mr. Griffith: You know, these are some of the things that are right there in North Battleford, so to speak, that will come out, the small little schools, and that. These are fine and good for those people that have time to dabble at that type of thing, but what we are talking about are people that are probably at Grade 8, Grade 10, who need to find out what industry has available for them and in some way encourage them to find out more about it.

I think the only way you can do that is a hands-on type of approach to the education. If they are going to be involved in electronics, a whole Saskatchewan Technical Institute can not go to them, but if you had a course that would perhaps be weeks in duration, that would introduce them to all of the things that the fellows might do—what makes a television set work, for example—they might then be encouraged to get involved in that particular area.

Mr. McDermid: Let me ask you this. Obviously you have a school on the reserve; you have a high school, a public high school, on the reserve. What you are telling me is that Saskatchewan Tech should come out to that reserve in the evenings and invite those individuals in the Bands, give them introductory courses and this type of thing? Is this the type of thing you are talking about to get them to the hands-on, to teach them how television works, repair, that sort of thing? Is that what you are saying?

Mr. Griffith: Well, basically we in our own society get introduced to that unconsciously, but out on the reserve they do not get that type of approach.

[Translation]

Mais comment pouvez-vous mettre une étiquette sur un programme d'une année lorsque vous parlez de la vie d'une personne et de ses aptitudes à gagner sa vie pendant au moins 25 ans? Comment pouvez-vous rationaliser des dépenses de \$30,000 seulement pour éduquer une infirmière au cours de cette période, et apporter l'aide nécessaire au cours des 25 années suivantes pour garder cette personne?

M. McDermid: Il m'en coûtera \$30,000 pour la former si c'est une personne de race blanche à Regina.

M. Griffith: Je suis d'accord avec vous. Mais je ne pense pas que la population de Red Pheasant s'attende à ce que tout un système d'éducation lui soit apporté. Je pense qu'elle demande des installations pour permettre à la population d'apprendre un métier. Il s'agit peut-être de programmes à court-terme, mais cela les préparera à une véritable carrière, par exemple celle d'infirmière.

M. McDermid: Serait-il exact de dire que les cours qui existent dans les collèges communautaires ou autres institutions d'enseignement, devraient être davantage ouverts à la population autochtone?

M. Griffith: Si vous voulez parler des cours des collèges communautaires, je peux dire par exemple la pottererie . . .

M. McDermid: Non, ce n'est pas ma définition des collèges communautaires.

M. Griffith: Il s'agit là de choses que nous avons à North Battleford. Ces cours sont très bons pour les gens qui ont le temps de faire ce genre de discipline et nous parlons de personnes qui en sont probablement à leur huitième ou dixième année, et qui ont besoin de savoir ce que l'industrie leur réserve.

Si ces personnes veulent s'intéresser à l'électronique, tout le Saskatchewan Technical Institute ne peut se présenter à eux, mais si vous avez un cours qui dure peut-être quelques semaines, cela leur permettrait de faire connaissance avec ce sujet et les encouragerait alors peut-être à s'engager davantage dans ce domaine.

M. McDermid: Laissez-moi vous poser une autre question. Vous avez une école sur la réserve; vous avez une école secondaire, une école primaire. Vous me dites que la Saskatchewan Tech devrait venir dans la réserve le soir et inviter les personnes des bandes, leur enseigner des cours d'introduction, etc. Est-ce bien exact? Est-ce bien de cela dont vous parlez?

M. Griffith: Nous y sommes introduits inconsciemment, mais sur la réserve la population autochtone n'a pas ce genre d'approche.

[Texte]

Mr. McDermid: Is that idea realistic, what I just said?

Mr. Griffith: No, it is not realistic. I again emphasize the fact that you are trying to take education to them in today's sense in talking about one year, two-year, three-year or even university type programs. You can not do that.

Mr. McDermid: I am not talking that at all. I am saying exactly what you said, only what I am saying is, using the existing facilities that you have on the reserve now in a period when they are not being used, and bringing the people from the technical school; not the degree course, but designing a basic course like you are talking about.

Mr. Griffith: I misunderstood you.

Mr. McDermid: I am not saying, bring the total degree course or the certificate course to the reserve, what I am saying is, have the professor of electronics come to the reserve of an evening, maybe once a week, for a four-week course or something like that.

Mr. Griffith: Right; precisely.

Mr. McDermid: That is what you are after.

Mr. Griffith: That type of thing makes sense.

Mr. McDermid: A final thing. You made mention in your brief about moving industry from an urban setting out to a rural setting closer—I gather you were talking to the reserve—but to a rural setting. What did you mean by that? Have you given that any real serious thought? Have you looked into all the ramifications of that type of move?

Mr. Griffith: I think in some instances this is already being done in our uranium mining. The movement of the industry there is out in the rural area, very much so. It is isolated so that groups of people are transported to that particular site and back to their home again.

Mr. McDermid: Is that a mining type of thing or are you talking about a plant that deals with the product that is mined?

Mr. Griffith: The particular instance I am looking at is Amok, where they are transporting people into their site and transporting them back.

Mr. McDermid: What do they do on that site?

Mr. Griffith: Right now they are just constructing their mill for processing the mine ore.

Mr. McDermid: At the mine site?

• 2155

Mr. Griffith: At the mine site.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: Thank you very much. We appreciate receiving your testimony. I know you have come a long way and I am sorry you had to wait so long.

Mr. Griffith: Thanks again.

The Chairman: Ladies and gentlemen, that completes the hearings here in Regina. We usually hear those in the audience who never gave us notice in advance, but we have gone beyond the hour of adjournment and, as I say, our technicians and staff have to dismantle the equipment and get it over to

[Traduction]

M. McDermid: Ce que j'ai dit est-il réaliste?

M. Griffith: Non, pas du tout. J'insiste encore une fois sur le fait que vous essayez de les éduquer avec des programmes d'un an, deux ans, trois ans ou même de type universitaire. Vous ne pouvez pas faire cela.

M. McDermid: Je n'ai pas dit ça. J'ai dit exactement ce que vous avez dit, seulement j'ai voulu dire qu'il fallait vous servir des installations en place, du moins celles que vous avez sur la réserve, lorsqu'elles ne sont pas utilisées, et qu'il fallait faire venir des personnes d'écoles techniques, non pas tout le cours.

M. Griffith: Je vous avais mal compris.

M. McDermid: Je n'ai pas dit qu'il fallait faire venir à vous tout le programme, j'ai simplement dit qu'il serait intéressant de faire venir un professeur d'électronique, disons une fois par semaine pendant quatre semaines, quelque chose comme ça.

M. Griffith: Très bien.

M. McDermid: C'est ce que vous voulez?

M. Griffith: Oui.

M. McDermid: Vous parlez dans votre mémoire de faire déplacer une industrie d'une région urbaine vers une région rurale beaucoup plus proche de la réserve. Que voulez-vous dire? Y avez-vous sérieusement pensé? Avez-vous considéré toutes les conséquences d'un tel déménagement?

M. Griffith: Dans certains cas cela a déjà été fait, notamment dans nos mines d'uranium. L'industrie s'est déplacée dans une zone rurale. Les personnes peuvent être ainsi transportées de chez elles au lieu de travail et vice versa.

M. McDermid: Voulez-vous parler d'une mine ou d'une usine qui s'occupe de produits extraits?

M. Griffith: Dans ce cas particulier, je pense à Amok, où les personnes sont transportées au lieu de travail et ramenées chez elles.

M. McDermid: Que font-elles?

M. Griffith: Actuellement elles construisent l'usine pour extraire le minerai.

M. McDermid: Au lieu même de la mine?

M. Griffith: Oui.

M. McDermid: Merci.

Le président: Merci beaucoup de votre témoignage. Je sais que vous venez de loin aussi je suis désolé de vous avoir fait attendre aussi longtemps.

M. Griffith: Merci encore une fois.

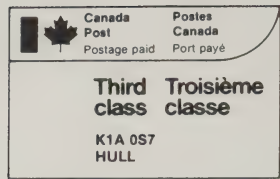
Le président: Mesdames et messieurs, ainsi s'achève notre séance à Regina. Nous entendons habituellement des personnes de l'assistance qui n'ont pu nous envoyer une lettre mais comme nous avons dépassé l'heure de l'ajournement, et que nos techniciens et que notre personnel, comme je l'ai déjà dit,

[Text]

Winnipeg for tomorrow's meeting and that takes some time. But if you have anything that you would like to send us we consider the written submissions as completely as the verbal ones although, as I say, we do not have a chance to exchange views. We merely have to read them and put the recommendations into the hopper for consideration, but that still can be done and if you know anybody that may want to do that their views are welcome. The meeting is adjourned until Winnipeg tomorrow at 2:30. Thank you.

[Translation]

doivent démonter notre matériel pour l'amener à Winnipeg pour la réunion de demain, nous n'avons plus de temps. Toutefois, vous pourrez nous envoyer vos soumissions écrites et nous les étudierons dans le détail. Nous ne pourrons que les lire et faire des recommandations, mais c'est toujours mieux que rien, aussi n'hésitez pas à le faire. La réunion est ajournée jusqu'à demain 14 h 30 à Winnipeg. Merci.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Dr. C. W. Blachford, Dean of Graduate Studies and Research, University of Regina;
Mr. Martin Kenney, President, Notre-Dame University, Wilcox, Saskatchewan;
Ms. Donna Pinay, Director, Regina Native Women's Association;
Ms. Myrna LaPlante, Counsellor, Regina Plains Community College;
Mr. S. F. Stapleton, Saskatchewan Coalition for Full Employment;
Mr. Ron Bitternose, Saskatchewan Indian Federated College, (University of Regina);
Mr. William Lim.

Evening Sitting:

From the Regina Committee on Learning Opportunities for Women:

Ms. Deborah McKewen;
Ms. Agnes Ananichuk;
Dr. E. B. Tinker, Vice-President, University of Regina;
Mr. Rolland A. Pinsonneault, President, Les Publications Fransaskoises Ltée;
Dr. James Klein, Sessional Lecturer, University of Regina;
Mr. Gil Griffith, Consultant, Red Pheasant Band, Cando, Saskatchewan.

M. C. W. Blachford, doyen des études graduées et de la recherche, Université de Regina;
M. Martin Kenney, président, Université Notre-Dame, Wilcox, Saskatchewan;
M^{me} Donna Pinay, directrice, Regina Native Women's Associate;
M^{me} Myrna LaPlante, conseiller, Regina Plains Community College;
M. S. F. Stapleton, Saskatchewan Coalition for Full Employment;
M. Ron Bitternose, Saskatchewan Indian Federated College, (Université de Regina);
M. William Lim.

Séance du soir:

Du Regina Committee on Learning Opportunities for Women:

M^{me} Deborah McKewen;
M^{me} Agnes Ananichuk.
M. E. B. Tinker, vice-président, Université de Regina;
M. Rolland A. Pinsonneault, président, Les Publications Fransaskoises Ltée;
M. James Klein, Université de Regina;
M. Gil Griffith, conseiller, Red Pheasant Band, Cando, Saskatchewan.

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Tuesday, September 30, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 5

Le mardi 30 septembre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee B of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

The Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

L'ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Messrs.

McDermid

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Messieurs

Orlikow—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, SEPTEMBER 30, 1980
(9)

[Text]

Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Winnipeg, Manitoba at 2:45 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-committee present: Messrs. Allmand, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: Mr. Dennis Macknack, Director, Winnipeg Education Centre. *From the Community Education and Development Association:* Mr. Greg Salinger, Mr. Ron Bailey, Mr. Fausto Yadao; Mr. R. J. Wright, First Vice-Chairman, Manitoba Branch, Canadian Manufacturers' Association. *From the Federation of the Visually Handicapped:* Mr. Magnus Eliason, President; Ms. Ainley Monk, Vice-President; Dr. D. J. Lawless, Vice-President (Academic), University of Manitoba; Mr. Ralph Caldwell, Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists; Ms. Jean Dumire, Director, Women's Employment Counselling Service; Mr. Roger Fontaine; Mr. Mervin Moar, Committee Development Worker, Indian-Metis Friendship Centre; Mr. Leo Desilets, President, Building Trades Union.

The Sub-committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s*).

The witnesses made statements and answered questions.

On motion of Mr. McDermid, it was agreed,—That a document presented to the Sub-committee by Ms. Yhetta Gold, of the Age and Opportunity Centre, Inc., be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-3"*).

Questioning of the witnesses resumed.

By unanimous consent, a document presented to the Sub-committee by Mr. L. Stevenson, Chairman of Anookeeta, was appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-4"*).

Questioning of the witnesses resumed.

At 6:39 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned until 7:30 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING

(10)

Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Winnipeg, Manitoba at 7:38 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-committee present: Messrs. Allmand, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 30 SEPTEMBRE 1980
(9)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Winnipeg, Manitoba, à 14 h 45, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: M. Dennis Macknack, directeur, Winnipeg Education Centre. *De la Community Education and Development Association:* M. Greg Salinger, M. Ron Bailey, M. Fausto Yadao; M. R. J. Wright, premier vice-président, Division du Manitoba, Association des manufacturiers canadiens. *De la Federation of the Visually Handicapped:* M. Magnus Eliason, président; M^{me} Ainley Monk, vice-président; M. D. J. Lawless, vice-président (professionnel), Université du Manitoba; M. Ralph Caldwell, Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists; M^{me} Jean Dumire, directeur, Women's Employment Counselling Service; M. Roger Fontaine; M. Mervin Moar, Committee Development Worker, Indian-Metis Friendship Centre; M. Leo Desilets, président, Building Trades Union.

Le Sous-comité reprend ses séances, conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Sur motion de M. McDermid, il est convenu,—Qu'un document présenté au Sous-comité par M^{me} Yhetta Gold, de Age and Opportunity Centre, Inc., soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLB-3»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

Du consentement unanime, un document présenté au Sous-comité par M. L. Stevenson, président de Anookeeta, est joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLB-4»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 18 h 39, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(10)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Winnipeg, Manitoba, à 19 h 38, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Witnesses: Mr. George Darenchuk, Secretary, National Federation for Co-Operative Education; Mr. Dick Martin, President, Manitoba Federation of Labour; Ms. Dorothy Young, First Vice-President, Manitoba Teachers' Society. *From the Manitoba Association of Registered Nurses:* Ms. M. M. Bicknell, Executive Director; Ms. Marlene Caldwell, Registrar; Ms. Kay DeJong; Mr. Allen Simpson, National Chairman, Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped. *From the Manitoba League of the Physically Handicapped:* Mr. Frank Rogodzinski, Chairman; Mr. Hans Schmidt, Assistant Chairman; Sister G. MacNamara, Director, Rossbrook House.

The Sub-committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s*).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, a document entitled—Submission of the 3M Committee, "Unemployment in Manitoba"—presented to the Sub-committee by Mr. Dick Martin, was appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-5"*).

Questioning of the witnesses resumed.

By unanimous consent, a document presented to the Sub-committee by Mr. Simpson was appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-6"*).

By unanimous consent, a document presented to the Sub-committee by Sister MacNamara was appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-7"*).

At 10:25 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned until 2:30 o'clock p.m. on Wednesday, October 1, 1980.

Témoins: M. George Darenchuk, secrétaire, National Federation for Co-Operative Education; M. Dick Martin, président, Manitoba Federation of Labour; M^{me} Dorothy Young, premier vice-président, Manitoba Teachers' Society. *De la Manitoba Association of Registered Nurses:* Mme M. M. Bicknell, directeur exécutif; M^{me} Marlene Caldwell, régistratrice; M^{me} Kay DeJong; M. Allen Simpson, président national, Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped. *De la Manitoba League of the Physically Handicapped:* M. Frank Rogodzinski, président; M. Hans Schmidt, président adjoint; Sœur G. MacNamara, directeur, Rossbrook House.

Le Sous-comité reprend ses séances, conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, un document intitulé,—Mémoire du Comité 3M, «Chômage au Manitoba»—présenté au Sous-comité par M. Dick Martin, est joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLB-5»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

Du consentement unanime, un document présenté au Sous-comité par M. Simpson est joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLB-6»*).

Du consentement unanime, un document présenté au Sous-comité par sœur MacNamara est joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLB-7»*).

A 22 h 25, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'au mercredi 1^{er} octobre 1980, à 14 h 30.

Le greffier du Sous-comité

Charles Bellemare

Clerk of the Sub-committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, September 30, 1980

• 1450

[Texte]

The Chairman: Ladies and gentlemen, we will start the meeting of the Task Force on Employment Opportunities for the '80s, subcommittee "B". Now I realize that the meeting was originally scheduled for 3:30 p.m. but, because we have the very high number of more than 16 witnesses, we felt we had better start an hour early and hear some witnesses between 2:30 p.m. and 3:30 p.m. In that way we hope to finish on time because, tomorrow, we have to go to Brandon and must move all that equipment over there.

So, since we have some of the witnesses in the room, I will explain briefly what we are about. Our mandate is to look into the causes for the situation where on the one hand we have increasingly critical shortages of skilled trades in Canada and, on the other hand, unacceptably high levels of unemployment. In other words, there are employers who cannot find skilled workers to fill the jobs they have open yet there is a large number of people who cannot find work, either because they are not trained, they are not skilled, or else they are trained but unfortunately in the wrong areas.

Because we have so many witnesses this afternoon, we would ask those who are giving testimony before us to try to limit their verbal remarks to 15 minutes. However, certainly they may leave with us briefs or written material which is much longer or send it to us later. But I think you will appreciate that, if we are going to have some time remaining in which to ask questions or enter into dialogue with witnesses, I would ask them to limit their remarks to 15 minutes, please. I suggest that, when we get to 10 minutes, I will just tap like this, and you will know there is about five minutes left if you want to wind up and perhaps touch some other important point. If you go on too long, of course then we will have to go to the next witness without asking any questions, and I would regret that. But, in any case, anybody in the room can send us suggestions or recommendations by letter or by written brief.

Since this is a federal task force, you may use the English or the French language; furthermore, you may request the printed proceedings of this meeting and other meetings of the Task Force to be sent to you by leaving your names and addresses with the lady who sits at the table at the back of the room. Please advise also if you wish a copy of our printed report which we hope to have available at the earliest by the end of December or, at the latest, around the beginning of April 1981.

Now just a brief word about the report. We do not intend to write an academic treatise; we want a very action-orient report which will attempt to offer solutions to some of the problems I

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 30 septembre 1980

[Traduction]

Le président: Mesdames et messieurs, nous allons commencer la réunion par le groupe de travail sur le sous-comité B sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Je sais que la réunion devait commencer à 3:30 PM mais comme nous avons beaucoup de témoins, plus de 16, nous avons pensé qu'il serait préférable de commencer une heure avant et d'entendre certains témoins entre 2:30 et 3:30 PM. En commençant plus tôt, nous espérons finir à temps car demain nous devons nous rendre à Brandon et nous devons transporter tout l'équipement là-bas.

Comme certains témoins sont présents dans la salle, j'expliquerai brièvement ce que nous allons faire. Notre mandat consiste à examiner les causes de la situation actuelle où, d'une part, les pénuries de main-d'œuvre qualifiée se font de plus en plus sentir au Canada et, d'autre part, les taux de chômage élevés sont inacceptables. Autrement dit, certains employeurs ne peuvent pas trouver de la main-d'œuvre qualifiée pour combler les postes qu'ils ont à offrir et pourtant beaucoup de personnes ne peuvent trouver du travail, soit parce qu'elles n'ont pas la formation nécessaire, soit parce qu'elles ne sont pas qualifiées, soit parce qu'elles ont une formation dans un autre domaine qui ne convient malheureusement pas au travail qui est offert.

Comme il y a beaucoup de témoins cet après-midi, nous demandons aux personnes qui doivent témoigner de limiter leurs interventions verbales à 15 minutes. Cependant, elles pourront évidemment nous remettre des résumés ou de la documentation qui est plus volumineuse ou nous les envoyer plus tard. Par contre, s'il reste du temps pour poser des questions ou pour discuter avec les témoins, je pense que vous serez d'accord pour que les témoins limitent leurs commentaires à 15 minutes. Lorsque cela fera 10 minutes, je taperai sur la table de cette façon et ainsi vous saurez qu'il ne reste plus que 5 minutes pour terminer ce que vous aviez à dire ou peut être aborder une autre question importante. Il est évident que si vous prenez trop de temps, nous devons passer au témoin suivant sans poser de question et je pense que ce serait dommage. Mais, de toute façon, toute personne présente dans la salle peut nous envoyer des suggestions ou des recommandations soit par lettre soit au moyen d'un mémoire écrit.

Comme il s'agit ici d'un groupe de travail fédéral, vous pouvez parler en anglais ou en français et vous pouvez également demander que le procès-verbal imprimé de la présente réunion et d'autres réunions du groupe de travail vous soit envoyé en laissant vos noms et adresses à la dame qui est assise à la table au fonds de la salle. Veuillez également lui indiquer si vous désirez recevoir un exemplaire de notre rapport imprimé qui devrait être disponible au plus tôt à la fin du mois de décembre ou au plus tard vers le début du mois d'avril 1981.

J'aimerais maintenant dire un mot concernant le rapport. Nous n'avons pas l'intention de rédiger un traité académique; nous voulons établir un rapport très concret dans lequel nous

[Text]

mentioned earlier. We know that we cannot solve all these problems perfectly, but we hope we can correct some of the worst shortcomings and certainly make improvements in the system.

I will now call the names of some of the people who have given us notice that they wish to appear. If they are here, we will start right away. Is Dennis Macknack here from the Winnipeg Education Centre? Dennis, you will go first. Is Greg Salinger here from the Community Education and Development Association of Winnipeg, Inc? I see. Well that is fine. Well, we will start then with Mr. Macknack, if you will come to this microphone, please. Because we have no stenographers and all proceedings are recorded, I would ask you to speak right into the microphone and tell me if this is the correct spelling of your name. Dennis Macknack. Yes? Good. The floor is yours.

• 1445

Mr. D. Macknack (Representative, Winnipeg Education Centre): Okay, thank you very much. I am very pleased to be able to address this collection of policy makers...

The Chairman: Oh, I am sorry. I forgot to introduce the task force. I apologize. This interruption will not be counted against your time. On my right is David Orlikow, the member of Parliament for Winnipeg North and manpower critic in Parliament for the NDP. On his right is Gerry Swartz, our research director and on his right is Hal Davidson, a research assistant with our task force. On my immediate left is Charles Bellemare, the Clerk of the Committee and on his left, sits John McDermid, Conservative member of Parliament from Brampton, Ontario and one of that party's manpower critics. On Mr. McDermid's left is Murray Hardy, the Executive Director, and I am Warren Allmand, the Chairman. Go ahead.

Mr. Macknack: Thank you. I am very pleased to address this now known group of legislators and movers and shakers in the country. I am sure that you have heard a lot about the problems and probably are growing a little weary of that, so I thought I might come down and tell you something about the solutions. I think it should be heartening to hear of some solutions that are in action already.

Now one of those solutions, I think, is a project which I direct, the Winnipeg Education Centre. I believe it is a model of the kind of development that needs to be undertaken not only in the core of Winnipeg where it is going on but in core areas of other cities and in the country at large. What we do there is train teachers from the population of the core area. That is to say we involve people who live, have lived and have been long time residents of the core area. We recruit potential teachers, elementary school teachers, from that population. As you know, the population of the core area is primarily made up of people who are recent immigrants, people who are native to the country, and people who are long term poverty cases. So we take those folk into a small school in the core area called

[Translation]

tenterons d'apporter des solutions à certains des problèmes que j'ai mentionnés précédemment. Nous savons que nous ne pouvons pas solutionner entièrement tous ces problèmes, mais nous espérons combler certaines des lacunes les plus graves et certainement améliorer le système.

Je vais maintenant donner les noms des personnes qui ont indiqué qu'elles voulaient témoigner. Si ces personnes sont présentes, nous commencerons tout de suite. Est-ce que M. Dennis Macknack du Centre éducatif de Winnipeg est présent? Dennis, c'est toi qui sera le premier. Est-ce que Greg Salinger du Community Education and Development Association de Winnipeg Inc. est présent? Je vois. Bon, parfait, Nous commencerons donc avec M. Macknack. Pourriez-vous vous approcher du microphone s'il vous plaît. Étant donné que nous n'avons pas de sténographe et que tous les procès-verbaux sont enregistrés, je vous demanderai de parler tout près du microphone et de me dire si l'épellation de votre nom est exacte. Dennis Macknack. Est-ce exact? Bon. Vous avez la parole.

M. D. Macknack (représentant du Centre éducatif de Winnipeg): Merci beaucoup. Je suis bien heureux de pouvoir m'adresser aux responsables des politiques ici présents...

Le président: Oh, je m'excuse. J'ai oublié de présenter les membres du groupe de travail. Je m'excuse. Cette interruption ne sera pas comptée dans le temps qui vous est alloué. À ma droite se trouve Monsieur David Orlikow, député de Winnipeg-Nord et critique du NPD à la Chambre pour les questions de main-d'œuvre. À sa droite se trouve Monsieur Gerry Swartz, notre directeur des recherches et, à sa droite, Monsieur Hal Davidson qui est aide-rechercheur auprès de notre groupe de travail. Juste à ma gauche se trouve Monsieur Charles Bellemare, le commis de notre Comité et, à sa gauche, Monsieur John McDermid, député conservateur de Brampton, Ontario, et l'un des critiques de ce parti dans le domaine de la main-d'œuvre. À la gauche de Monsieur McDermid, se trouve Monsieur Murray Hardy, directeur exécutif, et je suis moi-même Warren Allmand qui fait fonction de président. Vous pouvez commencer.

M. Macknack: Merci. Je suis très heureux de pouvoir m'adresser au groupe de législateurs ici présents déjà connus qui n'ont pas peur de faire bouger les choses ici au pays. Je suis sûr que vous avez déjà beaucoup entendu parler des problèmes en question et que vous êtes probablement un peu fatigués d'en entendre parler. J'ai donc pensé vous présenter certaines solutions. Je pense qu'il doit être encourageant pour vous de savoir que certaines solutions sont déjà appliquées.

L'une des solutions appliquée actuellement, je crois, est le projet que je dirige, le Centre éducatif de Winnipeg. À mon avis, c'est un type de projet de développement qui devrait être entrepris non seulement au centre de Winnipeg, comme c'est le cas actuellement, mais également dans les principaux quartiers d'autres villes et dans le pays dans son ensemble. Notre rôle consiste à former des enseignants recrutés parmi la population du centre le plus important. C'est-à-dire que nous incitons les gens qui vivent actuellement, qui ont vécu et qui ont résidé pendant longtemps dans le centre en question à participer au programme. Parmi cette population, nous recrutons des gens qui ont les capacités nécessaires pour devenir enseignants, enseignants au niveau élémentaire. Comme vous le savez, la

[Texte]

Dufferin school. It is a school where the rate of unemployment amongst the children's parents is about 60 per cent, and where most of those parents have had less than Grade 9 education. The migrancy rate in that school—that is the number of children transferring in and out—is around 65 to 70 per cent, and about 80 per cent of those children are native.

The Winnipeg School Division, Number 1, provides us with space free of charge—we being the University of Manitoba. We have a grant from the provincial government not only to provide teacher education but also to support financially those students whom we recruit.

Now, over a period of four years these people then take classes at this school in their community, and they take part in their community as parents on parent councils. They take part in their community in terms of the kinds of social activities that are going on and in formulating solutions to problems that are identified there. They also take part in education and they become teachers.

The program was started in 1972 by the government of the time in Manitoba the NDP, and initially it was an agreement between Brandon University, the provincial government, and the Winnipeg School Division Number 1. Since 1972 a number of things have happened. One has been that the project was transferred to the University of Manitoba in the fall of 1978. The most significant thing that has happened however, is that there have been 65 graduates who are practising teachers, 20 of whom teach in the Winnipeg School Division. Another 20 teach in Manitoba. Another 20 are engaged in education-related jobs. Here I do not mean classroom teaching; examples of such jobs would be employment as educational officers with the Manitoba Indian Brotherhood, or the Manitoba Métis Federation. One of them is an English-as-a-second-language consultant for the Toronto School Board, so we are even exporting some expertise. This fall one of our graduates won the University's Gold Medal in Education. She is a lady who was recruited along with all of her colleagues as a long term member of the core area. She was on welfare periodically. She worked at the Safeway store while trying to go to school at night. She had attended two of the elementary schools that we work with, and she is now teaching in the school in which she took her education. She is a Grade 1 teacher in Dufferin School. Her name is Jane Belanger.

• 1500

Now, I think the success of this kind of program is important to examine, because it is not simply one more project that was started, went along, had some successes, and fizzled and

[Traduction]

majorité des résidents du centre sont des immigrants qui sont au pays depuis peu, des gens qui sont nés ici et des personnes qui sont démunies depuis bien longtemps. Nous regroupons donc ces personnes dans une petite école qui se trouve dans le centre et qui s'appelle l'école Dufferin. Il s'agit d'une école où le taux de chômage des parents des écoliers est d'environ 60 p. 100 et où la majorité des parents n'ont même pas fait une 9^{ème} année. Le taux de migration dans cette école, c'est-à-dire le nombre d'enfants qui y sont transférés et qui vont dans une autre école, varie entre 65 et 70 p. 100 et environ 80 p. 100 de ces enfants sont nés ici.

La Division 1 des écoles de Winnipeg nous offre gratuitement les locaux. Nous sommes rattachés à l'Université du Manitoba. Nous disposons d'une subvention du gouvernement provincial qui nous permet non seulement de former ces enseignants mais également d'aider financièrement les étudiants que nous recrutons.

Ainsi, ces personnes peuvent enseigner à cette école dans leur localité après une période de quatre ans et, en tant que parents, elles participent aux activités de la localité en prenant part aux assemblées de parents. Elles participent aux activités de leur localité en ce sens qu'elles proposent les activités sociales qu'il devrait y avoir et recommandent des solutions aux problèmes. Elles participent également au programme d'instruction et deviennent enseignants.

Le programme a été introduit en 1972 par le gouvernement manitobain de l'époque, qui était le NPD, et il avait alors été mis sur pied grâce à une entente entre l'Université de Brandon, le gouvernement provincial et la Division 1 des écoles de Winnipeg. Un certain nombre de choses se sont produites depuis 1972. Le projet a entre autres été transféré à l'université du Manitoba au cours de l'automne de 1978. Ce qui est le plus important cependant c'est le fait que 65 personnes ont été diplômées et enseignent actuellement et que 20 d'entre elles enseignent à la Division des écoles de Winnipeg. Vingt autres personnes enseignent au Manitoba. Vingt autres travaillent dans le domaine de l'enseignement. Je ne veux pas dire ici qu'elles enseignent; elles travaillent par exemple comme agents d'éducation auprès du Manitoba Indian Brotherhood ou auprès de la Manitoba Metis Federation. L'une d'entre elles est conseiller anglophone—anglais comme langue seconde—auprès du Toronto School Board de sorte que nous exportons même des experts à l'extérieur de la province. Cet automne, l'une de nos diplômées a gagné la Médaille d'or de l'université en éducation. Tout comme ses collègues, elle a été recrutée parce qu'elle habitait depuis longtemps dans le centre en question. Elle recevait périodiquement des prestations de bien-être social. Pendant qu'elle suivait ses cours du soir, elle travaillait le jour au magasin Safeway. Elle a assisté aux cours dans deux des écoles élémentaires où nous avons offert le programme et elle enseigne actuellement à l'école où elle a suivi son cours. Elle est professeur au niveau 1 à l'école Dufferin. Son nom est Jane Bélanger.

Je crois qu'il importe d'examiner pourquoi ce genre de programme a été un succès car ce n'est pas simplement un autre de ces projets qui ont été créés et mis sur pied, qui ont eu

[Text]

died. I think it is more than that. It is a model for development.

To take now 65 people most of whom were on welfare and were a burden on the resources of society and turn them into wealth producers, taxpayers—that is a pretty significant thing. The cost of this program by the way is about \$600,000 per year at present, and we have 60 students enrolled.

The Chairman: Is any money recovered?

Mr. Macknack: It makes pretty good economic sense. By my rough calculations, I think in about three years the students who graduate pay for their own education and the cost of the education of those people who have dropped out.

Now the education system we try to run there is community based, and that relates to three communities. One of them is the University of Manitoba. Another community is the school and the school population—that is teachers, superintendent, principal. And the third community is the community at large who are the residents of the core area as represented through various organizations.

The people select the candidates to be trained. They also sit on an advisory committee, as does the community of the university, and the community of the Winnipeg School Division.

Now in that kind of collection you have the people to be trained, and you have the trainers, and you also have the employers and that tripartite arrangement creates a situation where you can train in a relevant way; hopefully have an effect on the education in turn of their children, and educate them for employment. It is the kind of model that, if it is extended it can serve the interests of people who have historically have not been served in this country, namely immigrants, the native population and the working poor in the core areas of our cities. A lot of people simply are not trained to take jobs. A lot of the people who work in the core area live in the suburbs, and core area people go without jobs.

So we do not have, necessarily, an unemployment problem. I know that in teacher education we are looking at falling enrolments in schools, and so we are asked why then we are training teachers since there are fewer teaching jobs available than there were ten years ago. Well the problem still remains that those people who are teaching in certain areas are not representative of the children they teach. They are not immigrants by and large; they are not native people by and large, and they are not the working poor. So those categories are under-represented in the teaching population.

Now if we extend that and look at the other working population of not only the core area but the city at large, we find that those people are also under-represented elsewhere as well. Let us take a look at social workers in the core area. I once heard someone say that whenever you get 20 native

[Translation]

un certain succès, n'a pas fait long feu et est finalement disparu. Je crois que c'est plus que cela. C'est un modèle de programme de développement.

De nos jours, recruter 65 personnes, qui pour la plupart reçoivent des prestations de bien-être social et qui étaient à la charge de la société et en faire des travailleurs rémunérés, des contribuables—ce n'est pas rien. En fait, le coût de ce programme s'élève actuellement à environ \$600,000 par année et nous avons recruté 60 étudiants.

Le président: Récupérez-vous une certaine partie de cet argent?

M. Macknack: Économiquement cela est viable. D'après mes calculs, les étudiants qui réussissent doivent travailler pendant environ trois ans pour rembourser les frais de leurs cours et ceux des personnes qui ont abandonné.

Le système d'éducation que nous tentons d'appliquer là-bas est collectif et concerne trois groupes. Le premier comprend les membres de l'université du Manitoba. Le deuxième inclut l'école en tant que telle et le milieu scolaire—c'est-à-dire les enseignants, le surintendant et le principal. Le troisième groupe comprend la collectivité en général, c'est-à-dire les résidents du centre représentés par divers organismes.

Ces gens choisissent les personnes qui recevront la formation. Comme les membres de l'université et de la Division des écoles de Winnipeg, ils font partie du comité consultatif.

Parmi ces personnes, il y a celles qui reçoivent la formation, celles qui donnent le cours et il y a également des employeurs; cette entente tripartite permet de former correctement les gens et, nous l'espérons, à par la suite un effet bénéfique sur l'éducation de leurs enfants et les prépare au monde du travail. Ce modèle de programme de développement peut, s'il est élargi, servir les intérêts des gens qui n'ont pas été aidés dans le passé, c'est-à-dire les immigrants, les autochtones et les pauvres qui travaillent dans les centres de nos villes. Beaucoup de personnes n'ont tout simplement pas la formation nécessaire pour travailler. Parmi les gens qui travaillent dans le centre de la ville, beaucoup habitent dans les banlieues et ceux qui habitent le centre n'ont pas de travail.

Notre problème n'est donc pas nécessairement un problème de chômage. En ce qui concerne la formation des enseignants, je sais que le nombre d'élèves dans les écoles diminue et on nous demande alors pourquoi nous formons des enseignants puisqu'il y a moins de postes d'enseignants disponibles qu'il n'y en avait il y a dix ans. Le problème demeure entier car les personnes qui enseignent dans certains secteurs ne sont pas représentatives des enfants auxquels elles enseignent. En général, ce ne sont pas des immigrants comme eux; ce ne sont généralement pas des autochtones et elles ne font pas partie des travailleurs de la classe défavorisée. Ces catégories de gens sont donc mal représentées chez les enseignants.

Si l'on regarde un peu plus loin et qu'on examine les autres groupes de travailleurs, non seulement du centre de la ville mais également de la ville en général, on s'aperçoit que ces gens sont aussi mal représentés ailleurs. Examinons le cas des travailleurs sociaux du centre. J'ai déjà entendu quelqu'un dire

[Texte]

people together you have to have a social worker, or one will appear, or one will be trained for you. Well, that provides the livelihood for a lot of people. Those are not core area people. They are not of the population and, therefore, they are ineffective. People of the core area can not relate to them.

• 1505

So the model is there than; it is functioning and it is working. It is a very small example I think of the kind of thing that can be done; it has an 8-year history of being done; has had some success and will work. The key factor is that it involves people in the community in its formulation and its government and is job-related in the sense that the employer, then, is linked into this operation. We hope to look at training social workers and nurses within that same sort of model, and hope the concept will be looked upon favourably and that we will be able to do that kind of thing.

If so, it would begin to address the second problem, which is the disintegration of social services in the core area of Winnipeg. There are instances of as many as five different people dealing with a family in the core area, and they are not doing an affective job because they rarely talk to one another. Also, there are many other organizations in the core area. Some people believe there are too many services for many people. But what we do not have is an integrated service. Sometimes the problem is not in finding the solutions but lies instead in asking the wrong questions. And, what I would suggest is that the questions being asked are often from the wrong perspective. They are not: How to solve the problem of employment, or how do you solve the problem of housing? The question should be: How do you solve all these problems at the same time? Because that is how they occur.

And I think one of the solutions is to train educators who are also social workers, and social workers who are also educators, and have them look at community facilities, and in this case the school, as a staging area for action. At the moment, the schools are staging areas for action, but the action is rocks through the windows. And I think the schools can be a staging area for social programming. And they can be a staging area for employment. And they can be a staging area for providing a focus for a community. Now, I think we have the beginnings of that at Dufferin School. We are a long, long way from seeing that blossom. But we know that there are some things that work.

Now, what I would suggest is that a model like that be applied in training people in all sorts of areas while, at the same time ensuring the integration of the available services as they are now; is other words to use a community resource such as a school as a staging area.

Now, the program that we have serves not only the people who are in it but, also, in the form of evening courses, the

[Traduction]

que chaque fois que 20 autochtones sont regroupés, il faut un travailleur social, qu'un travailleur fera sont apparition ou qu'on en formera un pour vous. Eh bien, cela constitue un gagne pain pour bien des gens. Ces personnes n'habitent pas dans le centre de la ville. Elles ne font pas partie de la population en question et ne sont donc pas efficaces. Les gens qui habitent dans le centre ne peuvent pas communiquer avec elles.

C'est pourquoi le modèle existe; il est appliqué et fonctionne bien. A mon avis, c'est un exemple très simple du genre de choses qu'on peut faire; le programme est appliqué depuis huit ans; il a été avantageux à certains points de vue et donnera de bons résultats. Sa principale caractéristique est le fait que les résidents de la localité participent à son élaboration et son organisation et que ce programme concerne l'emploi, en ce sens que sa structure d'exploitation inclut l'employeur. Nous espérons pouvoir former des travailleurs sociaux et des infirmières de la même façon et nous espérons que cette idée sera bien acceptée et que nous pourrions le faire.

Si nous y parvenons, le programme nous permettra de nous attaquer au deuxième problème, c'est-à-dire la détérioration des services sociaux dans le centre de la ville de Winnipeg. Il arrive que cinq personnes différentes s'occupent d'une famille du centre et ne soient pas efficaces parce qu'elles communiquent rarement entre elles. Il existe également plusieurs autres organismes dans le centre. Certaines personnes pensent qu'il y a trop de services pour quelques individus. Mais ce qui nous manque, c'est un service intégré. Parfois, le problème n'est pas de trouver des solutions mais il est plutôt dû au fait qu'on ne pose pas les bonnes questions. Ce que je veux dire, c'est que les questions sont souvent posées sous un mauvais angle. Il ne faut pas se demander comment on peut résoudre le problème du chômage ou le problème du logement, mais comment on peut régler tous ces problèmes en même temps. Les problèmes surgissent effectivement en même temps.

A mon avis, l'une des solutions consiste à former des éducateurs qui soient également des travailleurs sociaux et des travailleurs sociaux qui jouent aussi le rôle d'éducateurs, à leur demander d'examiner les services de la localité et, dans le cas présent, de situer leur action dans le milieu scolaire. A l'heure actuelle, notre action est située en milieu scolaire mais nous nous y prenons mal. A mon avis, le milieu scolaire peut servir de première étape à un programme social. Il peut servir comme élément de base d'un programme de création d'emplois et aussi comme nouvelle structure d'une collectivité. Je pense que le programme appliqué à l'école Dufferin constitue le fondement de cette réorganisation. Il faudra encore beaucoup, beaucoup de temps avant que le programme ne porte ses fruits mais nous savons qu'il donne certains résultats positifs.

Je propose d'appliquer un modèle du même genre pour former des gens dans toutes sortes de domaines tout en assurant l'intégration des services actuellement disponibles; autrement dit, d'utiliser comme point de départ une ressource communautaire telle qu'une école.

Notre programme profite non seulement aux participants, sous forme de cours du soir, mais également à la collectivité en

[Text]

community at large which includes the teaching population, other professionals in the area, and people off the street. It is an off-campus centre of the University of Manitoba so that courses can be delivered in that part of town. It can be a focal point too, then, for other kinds of training.

But that is the model, and I think it can be linked with just about anything that one might wish as long as it is part of an over-all action-oriented program meant to solve elements that are part of a whole, integrated, problem and not just a one-shot housing problem or a one-shot employment problem. That is what I have to say. Thanks a lot.

The Chairman: Thank you very much. Do not go away though...

Mr. Macknack: No.

The Chairman: ... because some of the members may want to ask you some questions. Certainly, if you have been able to train 65 people who were formerly on welfare assistance and put them to work productively, I would say that was a very successful program. It deserves more attention as a model. Mr. Orlikow, do you have questions for the witness?

Mr. Orlikow: I have just one question because, being a resident of this city, I know a fair amount about the project. The one question I do have arises out of a problem which we encountered yesterday in Regina. I can put it only in the way it was related to us and, if it is not quite correct, then I cannot accept responsibility for the claim. However we were told that some of the people who have been trained as teachers in Saskatchewan have not been able to find employment as teachers. The have had to take jobs as teachers aides and so on.

• 1510

So the question I want to ask you is: What discussions were held with the Winnipeg School Division, with the Department of Education, or with the Frontier School Division which I understand has a large number of native students and quite a substantial number of native teachers?

Do you know what discussions were held with the employers, so that you had a pretty good idea that the people you were training were not going to run into a dead end when they finished and were not likely to find jobs as teachers?

Mr. Macknack: Again, I think that is one of the strengths of this sort of 3-community model, because we have ongoing discussions with the employer given that as in this case, the employer is as concerned about getting good teachers as we are in training them. In fact the thrust of our program, what we emphasize, comes about as a result of discussions with parents, principals, practising teachers, superintendents, the university and the community at large, so that the kinds of discussions we have engaged in have nothing to do with job guarantees. There has never been a guarantee that the people we train will be hired by the Winnipeg School Division. What there is though is an understanding that we are going to try to train the kinds of teachers they believe they need. In this case our emphasis is on English as a second language, cross-cultural education,

[Translation]

général c'est-à-dire aux enseignants, à d'autres professionnels dans le secteur concerné et à monsieur tout le monde. Comme il s'agit d'un centre extérieur de l'université du Manitoba, les cours peuvent être donnés dans cette partie de la ville. On peut aussi y regrouper d'autres cours de formation.

Mais c'est le modèle que nous employons et je pense qu'on peut l'appliquer à n'importe quel domaine dans la mesure où il fait partie d'un programme global visant à résoudre différents éléments d'un problème d'ensemble, un problème intégré et non pas seulement un problème isolé de logement ou d'emploi. C'est ce que j'avais à dire. Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup. Ne partez pas—certains membres ont peut-être des questions à vous poser.

M. Macknack: Non.

Le président: A mon avis, si vous avez été capable de former 65 personnes qui recevaient auparavant des prestations de bien-être social et de les mettre sur le marché du travail, il est évident que le programme a donné de très bons résultats. On devrait l'examiner plus en détail et s'en servir comme modèle. M. Orlikow, désirez-vous poser des questions au témoin?

M. Orlikow: J'ai seulement une question. Je connais très bien le projet car j'habite cette ville. La question que j'ai à poser concerne un problème que nous avons rencontré hier à Regina. Je ne peux que répéter ce qui nous a été raconté et, si ce n'est pas tout à fait vrai, je ne peux pas me tenir responsable de la critique en question. On nous a cependant dit que certaines des personnes qui ont été formées comme enseignants en Saskatchewan n'ont pas pu trouver d'emploi comme enseignants. Elles ont dû accepter des postes d'aides—enseignants, etc.

J'aimerais donc vous demander sur quoi portaient les discussions entre la Division des écoles de Winnipeg, le Ministère de l'Éducation ou le Frontier School Division qui, d'après ce que je sais, a un grand nombre d'étudiants autochtones et un assez grand nombre de professeurs autochtones?

Savez-vous sur quoi portaient les discussions avec les employeurs, pour être à peu près sûr que les gens que vous formiez n'allaient pas se retrouver sans travail une fois le cours terminé et n'allaient probablement pas trouver un poste d'enseignants?

M. Macknack: Une fois de plus, je crois que c'est l'un des points forts de ce modèle collectif tripartite, car nous entretenons des relations avec l'employeur parce que, comme dans le cas présent, l'employeur est aussi intéressé à obtenir de bons enseignants que nous le sommes à les former. En fait, l'objectif de notre programme, ce sur quoi nous insistons, découle des discussions que nous avons eues avec les parents, les directeurs, les enseignants, les surintendants, les représentants de l'université et de la collectivité en général. de sorte que les discussions que nous avons eues ne visaient nullement à garantir des emplois. Nous n'avons jamais garanti que les gens que nous formons seraient engagés à la Division des écoles de Winnipeg. Par contre, il a été convenu que nous essaierions de former le genre d'enseignants dont ils croient avoir besoin. Dans le cas

[Texte]

curriculum development, and producing people who are very strong in basic areas like reading and writing.

Now because the program has credibility and because the people involved in that program are also employers, when our students apply for work chances are their applications will be looked upon favourably. So in answer to your question, I think it is a matter of a lack of involvement from the beginning that may be the problem.

The Chairman: Mr. McDermid, do you have questions?

Mr. McDermid: Mr. Macknack, you mentioned that a great deal of the problem within the core areas is the lack of basic education. I believe you said that the majority have under Grade 8 or level of education. Are there sufficient programs for bringing people up to, say, a Grade 10 level of literacy? Is there enough of that offered in the area?

Mr. Macknack: I do not know of a lot. I know that in my program there is a request to go to Portage la Prairie to do literacy training with farm labourers. Given maybe the level of time and employment that people do have if they are employed, it is hardly useful to be literate when what you really need is some very specific job training or, say, a university education in order to upgrade your living standard in a real sense. I think that is the difference.

Of course you can present literacy programs to people, but I think if you present specific programmes such as a teacher education program, a social work program or, say, a recreation workers program, which are very job-related learning experiences then people are more interested in turning out. But as far as those other kinds of program go, there are not a lot of them.

Mr. McDermid: You see half of our unemployed are under the age of 24; and half of them do not have even a Grade 10 education. There must be a key in there somewhere. I am not suggesting giving courses to bring people up to university standards, I am not suggesting that at all. But there does seem to be a need to bring them to a level where they can communicate with their fellow man. You can achieve a special skill but you still have to communicate. So when I take a look at those figures, one of my concerns is that maybe part of the core problems is the low literacy level problem in this country, believe it or not. Have you found that? How long has your program been going on?

• 1515

Mr. Macknack: Eighth year. This is its eight years.

Mr. McDermid: So, it is doing a great job but it is limited in its scope. Right?

Mr. Macknack: Oh, yes.

[Traduction]

présent, notre objectif est d'enseigner l'anglais comme langue seconde, d'offrir un enseignement multiculturel, de développer les aptitudes et de donner aux gens une très bonne formation sur des choses fondamentales comme lire et écrire.

Étant donné que le programme a acquis une certaine crédibilité et que les gens qui y participent sont également des employeurs, les demandes d'emploi de nos étudiants ont plus de chances d'être reçues favorablement. Donc pour répondre à votre question, je pense que le problème est dû à un manque de participation dès le départ.

Le président: M. McDermid, désirez-vous poser des questions?

M. McDermid: M. Macknack, vous avez dit qu'une grande partie du problème que l'on rencontre dans les grands centres est dû au manque de formation de base. Je crois que vous avez dit que la majorité des gens n'avaient pas une 8^e année. Y a-t-il suffisamment de programmes pour que les gens obtiennent, par exemple, une aptitude à lire et à écrire équivalant à celle d'une 10^e année? La formation dans ce domaine offerte dans le secteur est-elle suffisante?

M. Macknack: A ma connaissance, il n'y a pas tellement de tels programmes. Je sais que certains participants de mon programme ont demandé à se rendre à Portage la Prairie pour donner des cours de lecture et d'écriture aux ouvriers agricoles. Étant donné leur travail et le temps dont ils disposent lorsqu'ils sont employés, un cours de lecture et d'écriture ne sert pas tellement à grand chose lorsque ce dont on a vraiment besoin est une formation professionnelle très précise ou, par exemple, une formation universitaire pour accroître son niveau de vie dans le vrai sens du mot. Je crois que c'est là la différence.

Vous pouvez évidemment offrir des programmes de lecture et d'écriture aux gens, mais je pense que les gens sont plus intéressés à suivre des cours lorsqu'il s'agit de programmes particuliers, par exemple un programme de formation pour les enseignants, les travailleurs sociaux ou encore les techniciens des loisirs, car ces programmes apportent une formation précise directement liée au marché du travail. Pour ce qui est des autres genres de programmes, il n'y en a pas beaucoup.

M. McDermid: Vous savez, la moitié de nos chômeurs ont moins de 24 ans et la moitié d'entre eux n'ont même pas une 10^e année. On devrait pouvoir trouver une solution quelque part. Je ne propose pas d'offrir des cours aux gens pour qu'ils aient une formation universitaire, ce n'est pas ça du tout. Mais il faudrait quand même leur donner une formation pour qu'ils puissent communiquer avec leurs semblables. On peut avoir une formation spécialisée, mais il faut encore communiquer. Donc lorsque je regarde ces chiffres, je me dis que le principal problème peut être le faible degré d'alphabetisation au pays, croyez-le ou non. N'avez-vous pas constaté cela? Votre programme est appliqué depuis combien de temps?

M. Macknack: Depuis huit ans. C'est la huitième année.

M. McDermid: Il est donc très efficace mais sa portée est limitée. Est-ce exact?

M. Macknack: Oui.

[Text]

Mr. McDermid: Can you see that model for programs going outside of the social and nursing fields and as you mentioned being used elsewhere for training in industry or for training of any sort?

Mr. Macknack: Well, I think there have been some attempts. But a little more far reaching than that perhaps is a residential training centre for people in industry at OO-ZA-WE-KWAN in Manitoba, north of Brandon, around Rivers, Manitoba. There I think the major thrust of the program is a life skills idea. I do not know how effective it is proving to be although I think it is really effective in providing cheap labour for industry. I do not know how effective it is in terms of providing real help to the people involved. I would like to see some follow-up studies on that kind of program.

But, yes, I think the kind of model I spoke of can work in literacy training. We have found that in some ways it would be nice to have programs that in a sense are less high-powered in their approach. You know, what do we do with people who cannot cope with university education? We do have those people.

Mr. McDermid: Sure.

Mr. Macknack: There are no programs. However, we have found that some people who cannot cope with later university training, just by virtue of being involved in a program like we have and we do a lot of that kind of skill development and communication development in the first year, do take something away with them from that first year. In fact, some of our follow-up information shows that they really did benefit from it. Our problem is we do not like to send people away feeling they have failed.

Yes, we have often looked for other kinds of programming that would reach the population you are suggesting. I think it is a similar model. It is certainly a model that would benefit the population I am talking about because there are several hundred children coming from almost that many families in that area, and we do not have them all in our program. Also of course, not everybody in the world wants to be an elementary school teacher. However, it is certain to go a long way in terms of forging the links between the community, the parents and the schools and the future of their children. It is certainly effective in terms of the people we have in our program, and their friends. There is a spinoff. But I do think there needs to be more done, definitely.

Mr. McDermid: Thank you. Thank you Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Macknack, is the Canadian Employment and Immigration Commission helping to finance the project in any way?

Mr. Macknack: No. It is totally financed by the provincial government.

[Translation]

M. McDermid: Pensez-vous que ce modèle pourrait être utilisé pour des programmes autres que dans les domaines du travail social et des soins infirmiers et, comme vous l'avez mentionné, qu'il pourrait être utilisé ailleurs pour la formation industrielle ou pour n'importe quelle autre formation?

M. Macknack: Eh bien, je pense qu'on a déjà essayé. Il y a un centre de formation sur place pour les ouvriers en milieu industriel qui se trouve cependant dans une région un peu plus éloignée, il se trouve à OO-ZA-WE-KWAN au Manitoba, au nord de Brandon près du lac Manitoba. Je pense que le principal objectif de ce programme vise à apprendre aux gens à se débrouiller. Je ne sais pas dans quelle mesure il est efficace mais je crois qu'il aide réellement à trouver une main-d'œuvre bon marché pour le secteur industriel. Je ne sais pas dans quelle mesure il aide vraiment les gens qui participent au programme. J'aimerais bien que des études complémentaires soient effectuées sur ce genre de programme.

Mais, oui, je pense que le genre de modèle dont j'ai parlé peut donner de bons résultats pour apprendre aux gens à lire et à écrire. Je pense que, d'une certaine façon, il serait bien d'avoir des programmes qui, dans un sens, sont moins spécialisés. Vous savez, que fait-on avec des gens qui ne peuvent pas aller à l'université? Nous avons ce genre de personnes.

M. McDermid: Evidemment.

M. Macknack: Il n'existe pas de programmes pour eux. Nous nous sommes cependant rendu compte que certaines personnes qui ne peuvent pas atteindre le niveau universitaire retirent quelque chose de leur première année de formation, et cela parce qu'elles ont participé à un programme comme le nôtre et que nous insistons beaucoup, la première année, sur le développement des aptitudes dans ces domaines et au niveau des communications. En fait, les renseignements que nous avons obtenus montrent que le programme leur a vraiment servi. Notre problème est que nous n'aimons pas que les gens s'en aillent en sachant qu'ils ont échoué.

Oui, nous avons souvent envisagé d'autres types de programmes qui pourraient s'adresser aux gens dont vous avez parlé. Je crois que c'est un modèle semblable. C'est un modèle qui serait certainement avantageux pour les gens dont je parle car il y a plusieurs centaines d'enfants qui viennent de presque d'autant de familles dans ce secteur et ils ne sont pas tous inclus dans notre programme. Il est évident aussi que ce n'est pas tout le monde qui veut devenir professeur au niveau élémentaire. Cependant, il est certain que le programme aidera grandement à former des liens entre la collectivité, les parents, le milieu scolaire et l'avenir de leurs enfants. Il est certainement avantageux pour les gens qui participent à notre programme et à leurs amis. Il y a des effets secondaires. Je pense cependant qu'on pourrait incontestablement en faire davantage.

M. McDermid: Merci. Merci Monsieur le président.

Le président: M. Macknack, la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration aide-t-elle à financer le projet d'une certaine façon?

M. Macknack: Non. Il est entièrement financé par le gouvernement provincial.

[Texte]

The Chairman: Do the people who undergo the training receive any allowance during the period of their training?

Mr. Macknack: Yes. The allowance is part of our grant.

The Chairman: I see. What would the allowance be?

Mr. Macknack: It is \$375 a month.

The Chairman: Does it vary, say, if the trainee has children?

Mr. Macknack: Yes. That would be for a single person. It would go up by \$100 for the first dependant, and then progressively downward for every other dependant. We pay tuition and books.

The Chairman: In your remarks, you stated that the candidates for training are chosen by the community. Just how is that done?

Mr. Macknack: We have a selection committee of 35 people and normally, we have between 60 and 80 applications. The 35 people represent the three communities. There are some people from the university, a few more people from the school division, principals and teachers, and the majority of people are from the core area. These representatives would be from core area organizations like the Manitoba Métis Federation or the Manitoba Indian Brotherhood or the Portuguese Association and the Italian Association, the Friendship Centre, the Mount Carmel Clinic, and on and on and on. It is a very large group, which we break up into teams. We try to interview as many applicants as we can so it involves usually one night at least of interviewing. Those people then bring forward the names out of that of the entire group of people to be trained.

• 1520

The Chairman: I have one final question. You pointed out that the rationale for this type of teacher training program is to have trained teachers who come from communities which do not have many teachers, and to train people who can communicate with those people they will teach such as Indians to be teaching Indians, immigrants to teach the same immigrant group and so on. Now my question is: Among the 65, do those teachers that you trained stick with those communities? Do they go off somewhere else and accept better jobs, once they become a bit successful as teachers?

Mr. Macknack: The 20 that are teaching in the core area have graduated at least three or four years ago, and all of them are in the same jobs within the division. With regard to those people who teach outside the division it is hard to generalize because there are so few, but I have not had reports of people leaving.

Generally, students who end up finding jobs outside the city go to a home community. In many cases they are native people who are returning home to teach on the reserve, and they do not usually leave.

[Traduction]

Le président: Les inscrits reçoivent-ils une allocation durant la période de leur formation?

M. Macknack: Oui. L'allocation fait partie de notre subvention.

Le président: Je vois. Quel est le montant de cette allocation?

M. Macknack: Elle est de \$375.00 par mois.

Le président: Varie-t-elle, par exemple, lorsque l'étudiant a des enfants?

M. Macknack: Ce montant est accordé à une personne célibataire. Il y a une allocation supplémentaire de \$100 pour la première personne à charge qui diminue progressivement pour chaque autre personne à charge. Nous payons les frais de scolarité et les livres.

Le président: Dans votre intervention, vous avez mentionné que les candidats à la formation étaient choisis par les membres de la collectivité. De quelle façon procède-t-on?

M. Macknack: Nous avons un comité de sélection composé de 35 personnes et nous avons habituellement entre 60 et 80 demandes. Les 35 personnes représentent les trois groupes. Certaines personnes sont des membres de l'université, d'autres représentent la Division des écoles, les directeurs et enseignants, et la majorité des gens sont des résidents du centre. Ces représentants sont membres des organismes du centre, par exemple la Manitoba Métis Federation, la Manitoba Indian Brotherhood, la Portuguese Association, l'Italian Association, le Friendship Centre, le Mount Carmel Clinic, etc. Il s'agit d'un groupe très considérable qui est divisé en équipes. Nous tentons d'interviewer autant de candidats que possible de sorte qu'il faut habituellement toute une soirée. Puis l'on choisit parmi les candidats ceux qui recevront une formation.

Le président: J'ai une dernière question. Vous avez souligné que ce genre de programme de formation des enseignants avait pour objet de former des enseignants venant de localités qui comptent peu d'enseignants. Le programme vise aussi à former des personnes qui pourront communiquer avec les élèves à qui elles enseigneront, par exemple des Indiens pour enseigner aux Indiens, des immigrants pour enseigner à d'autres immigrants de la même ethnie et ainsi de suite. Ma question est la suivante: des 65 enseignants que vous avez formés, combien continuent à œuvrer au sein de ces collectivités une fois qu'ils ont acquis de l'expérience en tant qu'enseignant et combien la quitte pour aller ailleurs occuper un meilleur emploi?

M. Macknack: Les 20 personnes qui enseignent dans la région en cause ont obtenu leur diplôme il y a au moins trois ou quatre ans et tous occupent encore le même poste au sein de la Division. En ce qui concerne les personnes qui enseignent à l'extérieur de la Division, il est difficile de généraliser parce qu'elles sont peu nombreuses. Par contre, je n'ai eu aucun rapport d'enseignants qui auraient quitté leur emploi.

En général, les élèves qui finissent par trouver un emploi à l'extérieur de la ville vont là où ils se trouvent parmi les leurs. Dans nombre de cas, il s'agit d'autochtones qui retournent

[Text]

The Chairman: Thank you very much. Your testimony has been very useful to the work of this committee.

Mr. Macknack: Thank you.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, there is one question I wanted to ask because I think it is important for the record.

What is the educational background of the students that you accept? Is there a requirement that they have attended high school at all?

Mr. Macknack: I am sorry. I forgot to mention that. Yes. Our mandate is to look for people who come in under the "mature" entry criterion of the university, which simply is to be over 21 years of age. We look for people who are over 21, have less than a Grade 12 education, who are poor, who probably have been washed out of the education system along the way. They have either quit, were thrown out or were alienated from the education systems. Almost all of the students are single parents, and almost all of them are women.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Macknack: Thank you.

The Chairman: Now, do we have the witnesses from the Community Education and Development Association in the room? Is it Mr. Greg Salinger? Yes? Are these the briefs? Thank you. You were not in the room when I opened up the meeting, but because we have so many witnesses, we are asking them please to keep their verbal remarks to less than 15 minutes. Of course what we will do is print in full your written brief so that it will be on the record of today in addition to your verbal remarks.

Mr. G. Salinger (Representative, Community Education and Development Association of Winnipeg, Inc.): First of all, I would like to thank you for the opportunity to appear before you today. We are going to do a bit of a team approach here. I am not going to do all the talking. I am going to ask a member of my board of directors, Fausto Yadao, and a colleague of mine, Ron Bailey, to help with the presentation. So we are going to be jumping up and down here in the next 15 minutes. Each one of us has a certain point that we want to flog with, and I want everyone to have their chance at it.

The Chairman: Fine. But first a technical point. We have your name and its spelling, but when the others speak I would ask they state their names slowly, for the record. If it is at all unusual, please spell it.

Mr. Salinger: Would you like that now so we can clear away the incidentals.

The Chairman: Sure.

[Translation]

chez eux pour enseigner à la réserve et qui, habituellement, ne la quitte plus.

Le président: Merci beaucoup. Votre témoignage a été très utile au travail de notre comité.

M. Macknack: Merci.

M. Orlikow: Monsieur le président, il y a une question que j'aimerais poser parce qu'à mon avis il importe qu'elle figure au procès-verbal. La voici.

Quelle est la formation scolaire antérieure des élèves que vous acceptez? Sont-ils obligés d'avoir fait le secondaire avant d'être inscrits?

M. Macknack: Je m'excuse, j'avais oublié de mentionner ce point. La réponse est oui. Nous avons pour mandat de rechercher les personnes qui répondent aux critères d'étudiants adultes d'âge universitaire, c'est-à-dire avoir plus de 21 ans. Par conséquent les élèves que nous acceptons doivent avoir plus de 21 ans, n'avoir pas complété une 12^e année, être pauvres, et n'avoir pu s'intégrer au système d'éducation à un moment ou l'autre. Soit qu'ils aient abandonné leurs études, qu'ils aient été renvoyés de l'école ou n'ont pu trouver leur place dans le système d'éducation. Presque tous les élèves sont des chefs de familles monoparentales et la grande majorité sont des femmes.

Le président: Merci beaucoup.

M. Macknack: Je vous remercie.

Le président: Maintenant, les témoins de la Community Education and Development Association sont-ils présents? Est-ce que c'est M. G. Salinger? Ou? Vous n'étiez pas dans la pièce lorsque la réunion a commencé. Est-ce que ce sont les mémoires en question? Comme il y a beaucoup de témoins, nous leur demandons de bien vouloir limiter leur exposé à moins de 15 minutes. Bien entendu, nous imprimerons en entier le mémoire que vous nous avez présenté de sorte qu'il sera inclus dans le compte rendu d'aujourd'hui avec votre exposé.

M. G. Salinger (représentant de la Community Education and Development Association of Winnipeg Inc.): D'abord, je voudrais vous remercier de nous avoir fourni l'occasion de paraître ici aujourd'hui. Comme le groupe forme une équipe de travail, je ne parlerai pas tout le temps. Je vais demander à un membre de notre Conseil de direction, M. Fausto Yadao, et à un de mes collègues, M. Ron Bailey, de participer à la présentation. Nous passerons d'un sujet à l'autre au cours des 15 prochaines minutes. Chacun de nous a certains points à soulever devant vous et je veux que chacun ait l'occasion de s'exprimer.

Le président: D'accord. Mais, quelques détails d'ordre technique. Nous connaissons votre nom à vous et la manière de l'épeler mais lorsque les autres prendront la parole je leur demanderais de dire leur nom lentement pour l'inscrire au procès-verbal. S'il s'agit d'un nom inusité, on voudra bien l'épeler.

M. Salinger: Voulez-vous ces renseignements maintenant, de cette manière nous en aurons fini?

Le président: Certainement.

[Texte]

Mr. Salinger: Okay. My colleagues are Fausto Yadao, and Ron Bailey, spelled out for you.

The Chairman: Very good. Thank you.

Mr. Salinger: First of all, I would like to comment on Dennis Macknack's presentation. Our organization is very supportive of the work they are doing with their training program in the inner city. As a matter of fact, the chairman of my board of directors is a trainee in that program. She has been involved very actively in the community as a mother for the last five years, and just recently re-entered an education program there. As a matter of fact, a great deal of the work we do in the community tends to direct people towards the kind of programs that Mr. Macknack is working in. Consequently, there is a close relationship between the work we do in the community to get people involved and access to future opportunities as are represented by the kind of program that he just talked about. So I just want to underline how important we think that kind of resource is in the neighbourhoods.

• 1525

Before I go any further, I will say that our presentation will be in three parts. The first thing we want to do is talk to you about some of the social characteristics of the inner city. This is based on research by another colleague of mine in the Winnipeg School Division, a person named Bob Davies, from whom I obtained permission to present this information to you today. That should give you some background to the context we are working within.

Then we would like to talk about some of the things you are doing and supporting that we think are worth while but need further support.

Next we want to talk about some of our recommendations about things that could be looked at in the future. I am sure you have heard some of these points before but to us they are important, so we will be reiterating them.

• 1530

First of all, when we talk about unemployment, the first mistake we make I think is to believe too strongly in the Statistics Canada approach to recording and defining what unemployment is. Our information tells us that unemployment is much more serious than at first might be believed upon looking at the statistics for Manitoba. We find that unemployment is concentrated in the inner city and has a tremendous impact on all things we do because people do not have jobs from which they derive a sense of self-worth and dignity, and can bring home a pay cheque like the rest of us do.

So, when you start looking at the inner city, Dufferin School where Dennis Macknack is, you are talking about 58.6 per cent of all parents—the heads of families of children going to that school—being unemployed. That is probably our most dramatic example.

[Traduction]

M. Salinger: Très bien. Mes collègues sont Fausto Yadao et Ron Bailey, et voici comment leurs noms s'épellent.

Le président: Parfait. Merci

M. Salinger: Pour commencer, je voudrais commenter la présentation de M. Dennis Macknack. Notre organisme est très en faveur du travail qui se fait dans le cadre de ce programme de formation dans les quartiers populaires. De fait, le président de mon Conseil de direction participe à ce programme en tant qu'étudiante. En tant que mère, elle a joué un rôle très actif dans la localité durant les cinq dernières années et elle s'est récemment inscrite à un programme de formation offert à cet endroit. Je dirais qu'une bonne part du travail que nous effectuons dans la localité a pour objet de diriger les personnes vers le genre de programme dans lequel M. Macknack œuvre. Par conséquent, il existe un lien étroit entre le travail que nous faisons dans la localité en vue d'obtenir la participation des citoyens et l'accès aux possibilités d'emploi dans l'avenir qui découlent du type de programme dont nous venons de parler. Ainsi, j'aimerais tout simplement souligner l'importance que prend ce genre de ressources dans les divers quartiers.

Avant d'aller plus loin, j'aimerais préciser que notre présentation comprend trois volets. En premier lieu, nous vous parlerons de certaines particularités sociales des quartiers populaires. Ces données sont tirées d'une recherche effectuée auprès de la Winnipeg School Division, par un autre de mes collègues Bob Davies, de qui j'ai obtenu la permission de vous les communiquer aujourd'hui. Ces données vous permettront d'avoir un aperçu du contexte dans lequel nous travaillons.

Puis, nous vous parlerons de certaines choses que vous faites et que vous encouragez mais qui nécessiteraient plus d'aide.

Ensuite, nous vous ferons part de certaines recommandations concernant certains aspects qui pourraient être étudiés dans l'avenir. Certains ne vous sont pas inconnus, mais comme pour nous ils sont importants, nous les mentionnerons de nouveau.

Avant tout, lorsque nous parlons de chômage, la première erreur que nous faisons, je crois, est d'accorder une confiance aveugle à la méthode adoptée par Statistique Canada pour enregistrer les données relatives au chômage ou définir ce qu'il est. D'après les renseignements que nous avons, nous savons que le chômage est beaucoup plus grave que nous ne serions d'abord portés à le croire à la lecture des statistiques sur le Manitoba. Nous constatons que le chômage se concentre surtout dans les quartiers populaires et qu'il a par conséquent une très grande répercussion sur toutes les tâches que nous accomplissons, parce que les gens n'ont pas un emploi qui leur donne un sentiment de dignité et de valeur personnelle, et qui puisse leur rapporter un salaire comme à nous.

Aussi, lorsqu'on parle des quartiers populaires comme celui où se situe l'école Dufferin où Dennis Macknack travaille, on parle d'une école où 58,6 pour cent de tous les parents—les chefs de famille dont les enfants fréquentent cette école—sont sans emploi. C'est peut-être là l'exemple le plus pénible.

[Text]

However, I can give you 4 or 5 other cases. There is William Whyte School, another school we work in and located just north of the tracks, has 55.8 per cent of the heads of families unemployed. David Livingstone School where Ron Bailey works, has 43 per cent of the parents who are heads of families unemployed. Then there is Norquay School, 44 per cent, Strathcona School, 39 per cent;

Now I am not going to go into the geographic details. Those can be found in your copy of the proposal, and you can also look at the map we provided to find out where those locations are if you want. If that does not help enough, Dave Orlikow will explain where they are because he has been tramping around there in the last few weeks. All right, those are just some of the more dramatic examples of unemployment.

We are talking about schools where half the parents in the neighbourhood, the heads of the families, are unemployed. That, to us, is the first and most serious problem we deal with. When you talk about involvement in the community, we have to ask how can you get meaningful involvement when the people do not have jobs? Of course volunteer programs are very important in the beginning stage, but the most important thing we think we can do down there is to try to get some jobs for people. And the only kinds of jobs that we have been able to provide in the last 5 years are 3-year programs like Canada Works or Canada Community Development Projects, which I think we would all admit are stop-gap measures at best. And the most successful thing we have been able to do with those projects is to get people in there, give them some training in the schools as teach aides or whatever jobs they could do, then try to get them down to Dennis Macknack's program to receive further training towards a real profession or into jobs with some long term potential to them. So, we are really the outreach component of some of those other services that you have heard about.

Just to underline further some of the social characteristics that we deal with I would point out that not only do the people in the neighbourhoods we work in suffer from unemployment, but many of these people are single-parent families. So, to bring up the names of the schools again at David Livingstone School, we are talking about 63 per cent of the parents being single; at William Whyte the proportion is 51 per cent; Strathcona, 44 per cent; Dufferin School, 40 per cent, and on down the list to 34 per cent. Fully 20 per cent of the parents of children at all the inner city schools are single parents. So, that is the average. We have 30 schools that have at least 20 per cent or more single parents.

To move on to the point about education I refer to something that was mentioned earlier. We have 42 schools, where at least 20 per cent of the parents have less than a Grade 9

[Translation]

Toutefois, je puis vous citer quatre ou cinq autres cas. Il y a l'école William Whyte, une autre école où nous travaillons et qui est située juste au nord de la voie ferrée. Pour cette école, 55,8 pour cent des parents des enfants qui la fréquentent sont sans emploi. Quant à l'école David Livingstone où Ron Bailey travaille, 43 pour cent des chefs de famille sont au chômage. À l'école Norquay, le pourcentage est de 44 pour cent et de 39 pour cent à l'école Strathcona.

Eh bien, je ne vais pas me lancer dans des détails géographiques. Si vous désirez les connaître, vous n'avez qu'à consulter l'exemplaire du mémoire que vous avez en main ou à regarder la carte que nous vous avons fournie et qui indique l'endroit où se situent ces quartiers. Si cela ne suffit pas, David Orlikow pourra vous préciser où ils sont situés par qu'il en a fait le tour au cours des dernières semaines. Bon, ce sont-là quelques exemples seulement de chômage parmi les plus pénibles.

Nous parlons d'écoles où la moitié des parents des enfants du quartier, des chefs de famille sont sans emploi. C'est pour nous le principal problème contre lequel nous luttons et aussi le plus grave. Quand on parle de participer à la vie de la communauté, il faut se demander quel sens cette participation peut prendre lorsque les gens n'ont pas d'emploi? Bien sûr, les programmes faisant appel au bénévolat sont très importants au début mais plus important encore, à notre avis, ce qu'il faut faire dans ces quartiers c'est de trouver des emplois pour les gens. Et le seul genre d'emploi que nous avons été en mesure de leur offrir depuis cinq ans ont été ceux des programmes de trois ans comme Canada au travail ou des Projets de développement communautaire du Canada qui, tous l'admettront je crois, constitue au mieux des «bouche-trou». Pour nous l'aspect le plus réussi de ces projets a été de réussir à convaincre les gens d'y participer, de leur donner une formation dans les écoles comme aide aux enseignants ou pour exécuter toute tâche dont ils pouvaient s'acquitter, puis de tenter de les amener à s'inscrire aux programmes de Dennis Macknack pour parfaire leur formation en vue d'acquérir une véritable profession ou pour obtenir un emploi leur offrant certaines possibilités à long terme. Nous sommes donc en réalité le prolongement de certains des autres services dont vous avez entendu parler.

Tout simplement pour vous faire mieux comprendre certaines des particularités sociales du milieu où nous travaillons, j'aimerais souligner que non seulement les gens dans ces quartiers subissent le chômage, mais nombre d'entre eux sont des chefs de familles monoparentales. Au risque de me répéter, permettez-moi de répéter les noms des écoles et le pourcentage de familles monoparentales: David Livingstone, 63 pour cent; William Whyte, 51 pour cent; Strathcona, 44 pour cent; Dufferin School, 40 pour cent et l'on pourrait continuer la liste jusqu'à 34 pour cent. Pour l'ensemble donc, 20 pour cent des familles des enfants qui fréquentent les écoles des quartiers populaires sont monoparentales. Voilà donc la moyenne. Nous comptons 30 écoles où au moins 20 pour cent des familles des enfants sont monoparentales.

Passons maintenant au sujet de l'instruction. Je fais allusion à ce qui a été dit plus tôt. Nous comptons 42 écoles où au moins 20 pour cent des parents des enfants qui les fréquentent

[Texte]

education. And I think some of the work that has been done in the field of adult education is now beginning to show that if a person has only a Grade 9 education, and are without any further training on their own or through jobs, or in their life experience have not developed further skills, that condition borders on functional illiteracy in an urban setting. So in talking about schools again, at Dufferin School, 60 per cent of the parents have less than a Grade 9 education. At Norquay, it is 60 per cent again; at Paraday School, 55 per cent; and on through King Edward where it is 53 per cent. The lowest one I show as an example in our presentation is Victoria Albert School, where 50 per cent of the parents have less than a Grade 9 education.

• 1535

So once again I would point out that those are the same areas where there is unemployment there are single parents, and there is a high percentage of those with less than a Grade 9 education. You can see how these elements begin to gather together into a cluster of problems.

Student mobility is another factor that is very important for us. We have used this material to press for improved housing programs in the inner city. The most basic concern for us is that if kids are moving around all the time, they cannot be in an educational program long enough to acquire the skills they need to make it in the labour force.

But we also think that the turnover rate in schools says something about the kind of jobs that people are able to hold, and the kinds of opportunities that are available to them in terms of employment. So, once again, when I talk about turnover rate of schools the formula that we have used comprises the number of transfers in, the number of transfers out, added together and divided by 2, and then put over the number of students in the school.

In illustration of this, I will say that our most dramatic example of turnover rate in a school is the Fort Rouge School in Lloyd Axworthy's constituency, where there is a 98 per cent turnover rate in the school. That seems unbelievable when you think about it. How can you do the job with the kids let alone the families, if there is a revolving-door concept in play?

Regarding Dufferin School once again, this one keeps jumping up. There is a 63 per cent turnover rate among the students. Victoria Albert School, there is a 53 per cent turnover rate; William Whyte School, 51 per cent turnover rate; Strathcona School, 46 per cent; Machray School, 45 per cent; John M. King School, 40 per cent; David Livingstone School, 39 per cent. Once again, 29 schools have at least a 20 per cent or more turnover rate of students in their area. This is another social characteristic which we think is very important to keep in mind when you are looking at the areas where you should be concentrating your programs and your efforts.

[Traduction]

n'ont pas terminé une 9^e année. Si je ne me trompe, des études qui ont été faites portant sur la scolarité des adultes il se dégage qu'une personne qui a terminé seulement une 9^e année et qui n'a pas reçu d'autre formation, soit par ses propres moyens, soit par l'acquisition d'une compétence en cours d'emploi ou au courant de sa vie se trouve dans une situation qui, dans un contexte urbain, correspond à l'analphabétisme fonctionnel. Pour revenir aux écoles, pour l'école Dufferin il y a 60 pour cent des parents qui ont moins de 9 ans de scolarité. À l'école Paraday il est de 55 pour cent et ainsi de suite jusqu'à l'école King Edward où il est de 53 pour cent. Parmi les exemples cités dans notre exposé, l'école Albert Victoria affiche le taux le plus faible, soit 50 pour cent des parents des élèves ayant moins de 9 ans de scolarité.

De nouveau j'aimerais souligner qu'il s'agit des mêmes secteurs où sévit le chômage. Il y a des familles monoparentales et aussi un fort pourcentage de ces parents qui ont un niveau de scolarité inférieur à 9 ans. Vous voyez donc comment ces éléments réunis peuvent donner lieu à un ensemble de problèmes.

La mobilité des élèves constitue pour nous un autre facteur de très grande importance. Nous avons eu recours à cette documentation pour demander avec insistance la création de programmes d'amélioration de l'habitation dans les quartiers populaires. La principale préoccupation pour nous est que si les enfants déménagent constamment, ils ne peuvent participer à un programme de formation suffisamment longtemps pour acquérir la compétence nécessaire pour réussir sur le marché du travail.

Nous estimons par ailleurs que le taux de roulement dans les écoles est révélateur du genre d'emploi que les gens sont capables de conserver et des possibilités qui leurs sont offertes en termes d'emploi. Là encore, lorsque je parle de taux de roulement dans les écoles, voici la formule que nous avons utilisée: nous additionnons le nombre d'arrivées et le nombre de départs, puis nous divisons par deux. Le résultat est ensuite comparé au nombre d'élèves de l'école.

Pour illustrer cela, je citerai le cas le plus sérieux de taux de roulement dans une école, c'est-à-dire l'école Fort Rouge dans la circonscription de Lloyd Axworthy où le taux de roulement se situe à 98 pour cent. Cela semble incroyable lorsqu'on y songe. Comment peut-on travailler avec des enfants, sans parler de leurs familles, quant on a l'impression d'avoir affaire à une porte-tambour qui tourne sans arrêt?

Pour revenir à l'école Dufferin, on dirait un ballon constamment en mouvement. Le taux de roulement chez les étudiants est de 63 pour cent. Il est de 53 pour cent à l'école Victoria Alberts; de 51 p. 100 à l'école William Whyte; de 46 pour cent à l'école Strathcona; de 45 pour cent à l'école Machray; de 40 pour cent à l'école John M. King; de 39 pour cent à l'école David Livingstone. Je le répète, dans ce secteur 29 écoles au moins ont un taux de roulement chez les élèves de 20 pour cent ou plus. Voilà une autre particularité sociale qu'à mon avis il est très important de ne pas perdre de vue lorsque l'on prend en considération les secteurs où il faut concentrer les programmes et les efforts connexes.

[Text]

Now, the last item of data that I have here for you relates to family income. The most recent information we have is out of the 1971 Census, which I think we all recognized is 100 years out of date now. Nonetheless, I think the difference between the average income for the Winnipeg School Division which was 9,900 approximately and the kinds of areas we work in, is dramatic. The average is shown as \$9,989. I will give you a contrasting example, Dufferin School, where the average income in 1971 was \$5,000 for a family; that was not just an individual's income, but the family income. And I have listed 7 or 8 examples in our brief too that range from \$5,000 to \$6,000 dollars. In fact, we found that at least 16 of the schools had at least 25 per cent less than the average income for the area of the Division. So we believe that the income component is a very important one in identifying the communities where there is a great deal of need.

Those are some of the social characteristics of the area we work in. Research we have done has pointed to employment being one of the key variables to turning that cluster of social characteristics around. In other words, if jobs can be provided, stability in an area seems to increase; education levels possibly have a chance of going up; certainly the student mobility rate has a chance, and the income—well, that speaks for itself if the job pays anything at all.

What I am going to do now is ask Ron Bailey to talk about our philosophy on work.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. R. Bailey (Representative, Community Education and Development Association of Winnipeg Inc.): Thank you. My name is Ron Bailey. For our agency it is clear that availability of jobs is critical to our work in helping the children in the schools with which we are directly connected in the inner city. It is also clear that unemployment of the individual has repercussions far beyond that particular individual and his or her family. Obviously the welfare system and the larger economy are drastically affected by unemployment as a result of the heavy dependency it creates upon available supports as well as contributing to a lack of motivation, pride and self-confidence in the unemployed individual. This perpetuates a vicious circle. It affects the children who see that society is unable to provide work for their parents and this in turn affects their view of their parents. So the cycle just continues on. We see it in the schools. It is not a new concept; it is just something which has continued. We are hopeful that a couple of things which have happened will bring results. These are just a couple of projects which we feel are being good beginning but have to go a lot further in terms of resolving some of the unemployment problems which exist in the inner city.

[Translation]

Voici le dernier point dont je voudrais vous parler et qui a trait au revenu des familles. Les données les plus récentes que nous avons proviennent du recensement de 1971 et vous l'admettez avec moi, elles sont périmées puisqu'elles datent de 10 ans déjà. Néanmoins, je crois que l'écart entre le revenu moyen pour la Winnipeg School Division, qui se situait à \$9,900 environ et celui des secteurs où nous travaillons est frappante. La moyenne indiquée est de \$9,989. Par contraste, en 1971, le revenu moyen des parents des élèves de Dufferin était de \$5,000 par famille. Il ne s'agissait pas du revenu d'un seul membre de la famille mais de l'ensemble de la famille. J'ai cité dans notre mémoire sept ou huit exemples de revenus moyens allant de \$5,000 à \$6,000. De fait, nous avons constaté que le revenu familiale des parents d'élèves d'au moins 16 écoles étaient d'au moins 25 pour cent inférieur au revenu moyen pour ce secteur de la Division. Par conséquent, nous croyons que l'élément revenu est très important lorsqu'il s'agit de déterminer les collectivités qui sont grandement dans le besoin.

Ce sont là certaines des particularités sociales du secteur où nous travaillons. Selon nos recherches, l'emploi serait l'un des facteurs clés qui pourrait modifier du tout au tout ces caractéristiques sociales. En d'autres termes, quand des emplois sont disponibles, la stabilité du secteur semble vouloir s'accroître et partant il y a une possibilité que le niveau de scolarité soit relevé et très certainement la mobilité des élèves diminuerait. Quant au revenu... et bien cela va de soi pour peu que l'emploi soit rémunérateur.

Je vais maintenant demander à Ron Bailey de vous parler des principes qui sous-tendent notre travail.

Le président: Merci beaucoup.

M. R. Bailey (représentant de la Community Education and Development Association of Winnipeg, Inc.): Merci. Je m'appelle Ron Bailey. Pour ceux qui font partie de notre organisme, il est évident que la disponibilité des emplois paraît un point vital dans notre travail lorsqu'il s'agit d'aider les enfants dans les écoles des quartiers populaires qui nous concernent particulièrement. Il est aussi évident que le chômage a des répercussions que les personnes en cause et leur famille sont loin d'être les seules à subir. De toute évidence, le chômage influe sur le système de bien-être social et sur l'ensemble de l'économie, car il en résulte une forte dépendance sur les ressources disponibles. Le chômage contribue également à réduire chez le chômeur la motivation, la fierté, la confiance en soi. C'est un cercle vicieux. Les enfants en ressentent les effets, car ils constatent que la société est incapable d'offrir du travail à leurs parents et, par ricochet, cette constatation influe sur la perception qu'ils ont de leurs parents. La roue continue donc à tourner. Nous le voyons dans les écoles et ce n'est pas nouveau. C'est une histoire qui se répète. Une ou deux choses sont arrivées et nous espérons qu'elles apporteront des résultats. Il y a entre autres choses deux projets qui à notre avis sont un bon commencement et qui doivent aller beaucoup plus loin si l'on veut résoudre les problèmes de chômage qui existent dans les quartiers populaires.

[Texte]

[Traduction]

• 1540

We look at two factors for overcoming unemployment which are deemed important. These are human support services for the unemployed entering the labour market and the need for employment opportunities for the unemployed. In both these critical areas it appears there are some positive beginnings. Assessment, counselling, and support for clients through Native Pathfinders and the Women's Employment Counselling Service are, to our agency, positive starts for native Canadians and women. These services provide assessment, counselling, and ongoing support to the individual entering or re-entering the labour market. These functions are very important for both these underemployed groups, as they often require special supports to enter and maintain employment in the labour market.

The counselling, support, and general attitude of caring which we feel are part of these two agencies' personnel are features which we would like to see spread to other employment centres. All too often we hear from the community residents we work with of non-caring attitudes towards people who visit employment centres. This may be a reflection of high workloads or the system CEIC employees have to work under. Whatever the cause, the unemployed deserve a lot better. By the way, the Native Pathfinders and the Women's Employment Counselling Service are both extension services of Canada Employment and Immigration.

Opportunities for employment is another area where we feel there are some positive beginnings. For example, recently there was a re-introduction of job creation programs by the Department under the title of Canada Community Development Projects. These grants are welcomed by our agency as a way to get some valuable community projects going and some people working. However, we are very disappointed that the amount of money is so low. The \$414,000 available for Canada Community Development Projects in Winnipeg North and North Centre which, basically, constitute the inner city of Winnipeg, represents approximately 20 per cent of what has been available for this inner city area in the past for parallel programs such as Canada Works. By our calculations, this amounts to about 50 jobs in the inner city of Winnipeg. There are at least that number unemployed amongst the parents in the first school on the list attached to this brief which Greg Salinger read earlier; I think it was Dufferin School. Once again, this type of job creation program can be useful but, certainly, is not a viable solution to the massive unemployed in Winnipeg's inner city.

More important, and more likely to provide long term employment opportunities is the LEDA program. We feel the

Pour endiguer le chômage, deux facteurs nous semblent importants. Ce sont les services d'appui humanitaires pour les chômeurs qui font leur entrée sur le marché du travail et la nécessité d'offrir à ces chômeurs des possibilités d'emploi. Dans ces deux domaines critiques, il semblerait que des jalons valables aient été posés. Les services d'évaluation, d'orientation et de soutien aux clients assurés par Native Pathfinders et le Women's Employment Counselling Service constituent, du point de vue de notre organisme, un bon commencement pour les autochtones et les femmes. Grâce à ces services, la personne qui fait son entrée ou qui retourne sur le marché du travail bénéficie d'une évaluation, d'une orientation et d'un appui constant. Ces fonctions sont très importantes pour ces deux groupes victimes du sous-emploi car ils ont souvent besoin d'un appui spécial pour entrer sur le marché du travail et conserver leur emploi.

Nous aimerions voir s'étendre à d'autres centres d'emploi la qualité des services d'orientation et d'appui offerts par ces deux organismes de même que l'attitude compréhensive manifestée par leur personnel en général. Trop souvent nous entendons les résidents des communautés avec lesquels nous travaillons se plaindre de l'indifférence du personnel des centres d'emploi manifestée à l'égard des clients qui leurs rendent visite. Cette attitude peut être provoquée par de trop fortes charges de travail ou à cause du système dans lequel les employés d'Emploi et Immigration Canada doivent travailler. Quelle que soit la cause, le chômeur mérite beaucoup mieux. Soit dit en passant, les services aux autochtones offerts par Native Pathfinders et le Women's Employment Counselling Service sont tous des prolongements des services d'Emploi et Immigration Canada.

Les possibilités d'emploi constituent un autre domaine où nous croyons que des jalons valables ont été posés. Par exemple, récemment le ministère a relancé des programmes de création d'emploi sous l'appellation de projets de développement communautaire du Canada. Notre organisme a bien accueilli ces subventions car elles permettent la mise en œuvre de projets communautaires valables et fournissent du travail aux gens. Toutefois, nous sommes très déçus de ce que le montant alloué soit si faible. La somme de \$414,000 accordée pour les projets de développement communautaire du Canada dans le Nord et le Centre-Nord de Winnipeg, où se trouvent en gros les quartiers populaires de cette ville, représente environ 20 p. 100 de ce qui a été fourni pour le secteur des quartiers populaires dans le passé pour des programmes similaires tels que Canada au travail. Selon nos calculs, cela crée à peu près 50 emplois dans les quartiers populaires de Winnipeg. A la première école mentionnée sur la liste jointe au mémoire que Greg Salinger a lu plus tôt, je crois que c'était l'école Dufferin, il y a au moins un nombre égal de parents d'élèves qui sont chômeurs. Je le répète, ce genre de programmes de création d'emploi peut être utile, mais ce n'est certainement pas une solution viable en ce qui concerne la masse de chômeurs des quartiers populaires de Winnipeg.

Le programme ADEL est encore plus important et davantage susceptible de fournir des possibilités d'emplois à long

[Text]

local development corporation approach which includes local residents, businessmen, professionals and others can be very enterprising and address local employment needs fairly responsibly. We would hope that this approach would not be limited to rural communities or municipal governments but, rather, be encouraged as a truly community-based economic development organization in both rural and urban settings.

Now, we have about 10 recommendations in our brief related to our observations about meeting the challenge of employment in the eighties. Our first recommendation is that there be more outreach activities by the Department of Employment and Immigration. We feel that this should not be a "sit back" and "wait for the client" type of approach in manpower services; rather, staff should be involved in more outreach activities. For example, staffing should include people to provide the same kind of counselling and support as the Women's Employment Counselling Service or Native Pathfinders provide.

Further staff could make outreach visits to existing community-based organizations such as church and school groups to discuss services available. What we are essentially advocating is an activist approach to meeting and helping the clients of the centres—this being in contrast to the present role which we would classify as passive. Greg Salinger has a second point here.

Mr. Salinger: I will talk for just a moment about the Employment Centres of the federal employment department as they are presently called I believe. One of the problems that we have had in trying to involve people in training opportunities such as upgrading programs or adult basic education programs has been the difficulty in having those people referred to them through the Employment Centres. This makes us believe that a basic problem exists in the Centre itself not being in any way accountable or responsive to the community. So, the recommendation that we would like to make here is that you set up what we have called citizen's consultation groups for employment centres; in other words, arrange for these employment centres to have some mechanism whereby the community has input as to the kinds of services to be made available to that community. Also, we think those consultation groups should be broadly representative of all the community including the consumers of the employment services themselves, organizations that might represent their interests, as well as business and other social groups.

So one of our most important recommendations is that while we recognize that dollars are not the solution to all of these

[Translation]

terme. Nous estimons que la méthode d'approche de ce programme qui vise le développement local dans son ensemble et qui inclut les résidents, les hommes d'affaires, les professionnels et autres personnes de l'endroit peut être très dynamique et répondre assez bien aux besoins de la localité en matière d'emploi. Nous osons espérer que cette méthode n'est pas adoptée uniquement pour les localités rurales ou les administrations municipales mais qu'on cherchera plutôt à l'utiliser davantage comme organisation réellement axée sur le développement économique communautaire autant dans les centres ruraux qu'urbains.

Parlons maintenant de nos recommandations. Il y en a environ dix dans notre mémoire et elles ont trait à ce que nous avons dit au sujet de la nécessité de faire face au défi de l'emploi dans les années 80. Notre première recommandation est que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ait davantage d'activités de prolongement. A notre avis, il ne faudrait pas que dans les centres de main-d'œuvre l'on s'assoie et qu'on attende le client, mais il faudrait plutôt que le personnel participe à beaucoup plus d'activités de prolongement. Par exemple, il devrait y avoir parmi le personnel des personnes qui fournissent le même genre d'orientation et d'appui que ceux qu'offrent le Women's Employment Counselling Service ou Native Pathfinders.

En outre, les membres du personnel devraient rendre visite aux organismes œuvrant dans la communauté même, comme les groupes appartenant à une église ou à une école, et discuter avec eux des services disponibles. Ce que nous prônons essentiellement, c'est une façon dynamique de rencontrer et d'aider les clients des centres par contraste avec le rôle actuel de ces personnes et qui nous paraît assez passif. Greg Salinger a un deuxième point à soulever ici.

M. Salinger: Je prendrai la parole pour un instant seulement pour parler des centres d'emploi du ministère fédéral de l'Emploi comme on les appelle, je crois. Un des problèmes que nous avons éprouvés, pour ce qui est de convaincre les gens de profiter des occasions de formation, notamment des programmes de perfectionnement ou des programmes de formation de base offerts aux adultes, a été la difficulté de faire inscrire les gens à ces programmes par l'intermédiaire des centres d'emploi. Nous en avons déduit alors qu'il existait un véritable problème au centre même, à savoir que ce dernier n'est en aucune façon responsable envers la communauté ou attentif à ses besoins. Par conséquent, la recommandation que nous aimerions formuler ici vise l'établissement de ce que nous appelons des groupes de consultation des citoyens pour les centres d'emploi. En d'autres termes, il faudrait que les centres d'emploi mettent en œuvre certains mécanismes par lesquels la collectivité pourrait exprimer son opinion sur tous les genres de services que le centre lui offre. De plus, nous croyons que ces groupes de consultation devraient être largement représentatifs de toute la communauté, y compris les usagers des services d'emploi eux-mêmes, les organismes qui représentent leurs intérêts, de même que des groupes du milieu des affaires, des services sociaux et autres.

Aussi, une de nos recommandations la plus importantes est que, tout en reconnaissant que l'argent n'est pas la solution à

[Texte]

problems—although I think we would agree that putting more money into employment and training opportunities would be the way we would like to see it go—what is more important we would like to make sure that the existing resources out there are responsive to the needs and the problems in the community. I can give you an example of that. We spent a number of years trying to set up an adult basic education program out of one of our neighbourhood schools where it was difficult for people to leave the area to attend the community college. And we found that we could not get women in the neighbourhood who wished to re-enter the labour force, but first wanted to obtain some training to upgrade them for a decent job, referred to the program. We just could not get the counsellor to give them a decent reference. There was a number of things going on there; some of them we considered to be in the area of bias, and we made that clear to the Employment office. You see there is no mechanism really to appeal these kinds of decisions and most importantly, it required a lot of advocacy work to have people processed through the system. So we think that these offices would be a little more sensitive to the needs of women trying to re-enter the labour force for example if there were a mechanism to which they were at least partially accountable for the services they offer.

[Traduction]

tout ces problèmes, nous serions d'accord pour admettre que nous aimerions avoir davantage de crédits à consacrer aux possibilités d'emploi et de formation. Plus important encore, nous aimerions nous assurer que les ressources qui existent là correspondent aux besoins et aux problèmes de la communauté. Voici un exemple. Nous avons consacré un certain nombre d'années à essayer d'organiser un programme de formation de base pour les adultes dans une de nos écoles de quartier où il était difficile pour les gens de quitter le secteur pour suivre les cours du collège communautaire. Nous avons constaté qu'il nous était impossible d'obtenir que soit présentées pour inscription aux programmes les femmes du quartier qui désiraient réintégrer le marché du travail, mais qui voulaient d'abord obtenir une certaine formation en vue d'accroître leur expérience, leur permettant ainsi d'avoir un emploi valable. Il nous a été tout à fait impossible de convaincre le conseiller de faire les démarches nécessaires pour qu'elles soient présentées convenablement. Il y a un certain nombre de choses qui se passent là. Certaines, à notre avis, relèvent des préjugés et nous l'avons fait clairement comprendre au bureau de l'emploi. Vous voyez, il n'y a vraiment aucun mécanisme pour interjeter appel au sujet de ce genre de décision. Et le plus important, c'est qu'il a fallu drôlement se débattre pour obtenir le «traitement» des personnes dans le système. Nous croyons donc que ces bureaux se montreraient un peu plus sensibles aux besoins des femmes qui essaient de réintégrer le marché du travail si, par exemple, il existait un mécanisme dont ces bureaux devraient du moins en partie, rendre compte du point de vue des services qu'ils offrent.

• 1545

I am going to come back to this point again but we are recommending very strongly that there be some mechanism to make Employment Offices accountable to the areas they are serving. That is the second recommendation.

Mr. Bailey: Just a note on that. I know of women who have been told that they should not try to be referred to upgrading classes; that basically they should stay home and look after the children. They are receiving welfare assistance and they want to get out of the house.

An hon. Member: Who were they?

Mr. Bailey: Manpower counsellors; North End Manpower Office.

The Chairman: Did you get the names of those counsellors?

Mr. Bailey: Well, this happened about two or three years ago when we had a Canada Works grant which we were trying to get going in the school. But basically that was what was happening and happened on more than one occasion, so I do not think it was a particularly isolated case.

Mr. McDermid: Is it happening today?

Mr. Bailey: Well, I could not say. It probably is, but I just have not heard about it. I know there were specific cases where people have told me that.

Je reviendrai de nouveau sur ce point, mais nous recommandons très fortement l'établissement d'un certain mécanisme rendant les bureaux d'emplois responsables des secteurs qu'ils desservent. C'est là la deuxième recommandation.

M. Bailey: Juste un mot là-dessus. Je connais des femmes à qui ont dit qu'elles ne devraient pas tenter d'être présentées pour fin d'inscription à des classes de perfectionnement, qu'en principe elles devraient demeurer à la maison et prendre soin de leurs enfants. Ces femmes reçoivent des prestations de bien-être social et elles veulent sortir de leur maisons.

Une voix: De qui s'agit-il?

M. Bailey: De conseillers en main-d'œuvre du bureau du Nord.

Le président: Avez-vous pris le nom de ces conseillers?

M. Bailey: Eh bien, cela s'est produit il y a deux ou trois ans lorsque nous avons reçu une subvention dans le cadre de Canada au travail, programme que nous tentions de mettre en œuvre dans l'école. Mais, ensuite, c'est ce qui se passait et c'est ce qui s'est passé plus d'une fois et par conséquent je ne crois pas qu'il s'agisse d'un cas isolé.

M. McDermid: Est-ce que cela se produit encore aujourd'hui?

M. Bailey: Je ne saurais dire. Probablement, mais je n'en ai pas entendu parler. Je sais qu'il y a eu des cas précis que des gens m'ont rapportés.

[Text]

Mr. Swartz: Have you stopped sending people there today so that you do not . . .

Mr. Bailey: Well, I know that what I tried to do was to get people sent to other offices; and I tried to figure out which counsellors they should try to see who would be a little more, say, sympathetic.

Our third recommendation is that "third sector" approaches to economic development be used. For too long governments have been caught in an either-or response when looking for vehicles for economic development—the responses being either the private sector, the government, or a combination of the two. The Community Education Development Association would like to propose a third form of response.

We would propose the active development of community-based economic development corporation which would be comprised of local residents, small businessmen school and/or church professionals and others. It is these people who know a community's needs best, it is these people who have the greatest stake in the future of the community, and it is this type of group who can likely work together to get employment opportunities happening locally where they are needed most. As mentioned earlier, LEDA is a step in the right direction, but it needs to be expanded.

Co-operatives are another organizational tool which up to now seem to have been neglected in the economic development plans of government. Small locally based co-operatives in an urban setting can address economic development issues, can allow for employee involvement, and can be longterm economically-viable enterprises which meet longterm needs in a community.

European worker co-operatives have a strong track record and would serve as a good starting point in examining this alternative.

The client's need for social supports is the fourth recommendation. As mentioned earlier, it is important for clients of Employment Office services to receive counselling and support on an ongoing basis, and this happens with both Women's Employment Counselling Service and Native Pathfinders. This type of support should be made available to all clients of CEIC, both at the time of interview and later at the time of placement. We would therefore recommend that the commission examine closely the models of training of the Winnipeg Education Centre, and the New Careers project. Both these programs provide skill training and human supports necessary to help their students and/or clients cope with the job as well as their entry into the labour market. For individuals with an erratic pattern of labour market attachment, occasional counselling and support after placement may be necessary to help them maintain their employment.

[Translation]

M. Swartz: Avez-vous cessé d'envoyer des gens là aujourd'hui de sorte que vous ne . . .

M. Bailey: Eh bien, je sais que ce que j'ai essayé de faire a été de veiller à ce que les gens soient envoyés à d'autres bureaux. Et j'ai aussi essayé de savoir quel conseiller ils devraient voir, qui serait, disons, un peu plus sympathique.

La troisième recommandation est la suivante: il faudrait utiliser la méthode de développement économique dite la méthode du «troisième secteur». Depuis trop longtemps le gouvernement s'est empêtré avec des réponses du genre soit l'un soit l'autre lorsqu'il recherchait des véhicules pour le développement économique. La réponse étant soit des secteurs privés, soit les gouvernements, ou les deux à la fois. La Community Education Development Association aimerait proposer une troisième solution.

Nous aimerions proposer la création dynamique d'organismes de développement économique axés sur la communauté. Nous aimerions que ces organismes soient composés de résidents locaux, de petits hommes d'affaires, des professionnels du milieu scolaire ou religieux ou les deux à la fois et d'autres personnes. Ce sont ces personnes qui connaissent le mieux les besoins de leur communauté. Ce sont elles qui ont le plus grand intérêt dans l'avenir de la communauté et c'est ce genre de groupe qui peut vraisemblablement travailler ensemble pour chercher des possibilités d'emploi sur la scène locale là où on en a le plus besoin. Je le répète, le programme ADEL constitue un pas dans la bonne direction, mais il faudrait l'élargir.

Les coopératives représentent un autre outil d'organisation qui jusqu'à maintenant semble avoir été négligé dans les plans de développement économique du gouvernement. De petites coopératives locales dans un contexte urbain peuvent accorder une attention particulière aux questions de développement économique, favoriser la participation des employés et enfin se révéler à long terme du point de vue économique des projets viables qui répondent à des besoins à long terme de la communauté.

Les coopératives européennes de travailleurs ont une longue tradition et seraient un bon point de départ pour l'étude de cette solution de rechange.

Notre quatrième recommandation vise les besoins d'aide sociale aux clients. Nous le répétons, il est important que les bureaux d'emploi offrent à leurs clients orientation et aide de façon constante comme c'est le cas pour le Women's Employment and Counselling Service et Native Pathfinders. Ce genre d'aide doit être offert à tous les clients des centres d'Emploi et Immigration, aussi bien au moment de l'entrevue que plus tard au moment du placement. Nous recommandons donc que la Commission examine de près les modèles de formation du Winnipeg Education Centre et le projet Nouvelles Carrières. Ces deux programmes offrent la formation professionnelle et l'appui humanitaire nécessaires pour aider les élèves ou les usagers à être à la hauteur de leur emploi ou à entrer sur le marché du travail. Pour les personnes dont la présence sur le marché du travail est sporadique, une orientation à l'occasion et une aide après le placement pourraient être nécessaires pour les aider à conserver leur emploi.

[Texte]

I think Greg Salinger would like to finish off now with the other recommendations.

The Chairman: I must say that we are already way beyond our time, and I have a sort of responsibility to 18 witnesses who have come here. That which is written down and will be printed in the record anyway, I do not think we need to have read. Perhaps you might merely highlight or summarize it in some way. It will be printed in its entirety any way and the research staff will be analysing it.

Mr. Salinger: All right. Basically we have 5 more recommendations to make, and I think we could try and wrap them up in the next 3 or 4 minutes, and answer any questions you might have.

The Chairman: Thank you.

Mr. Salinger: On our fifth point, Fausto Yadao I think could answer questions; he is our adult education man on the board of directors.

• 1550

We think there should be open eligibility criteria for training. I think that it explains itself in the brief but, basically, we would like people who are trying to get back into the labour force to have access to training even though they do not have a specific career objective nailed down at that time. A lot of times they need the experience of going through training before they can focus on what their objective is. They cannot have that figured out ahead of time; they do not know the range of options available to them; they do not have the requisite knowledge to make the kinds of career choices which are important. We have some material here with out proposal about what is going on in British Columbia right now. We think that there should be a right to education up to at least a Grade 12 equivalent which is free for people no matter what their age. In other words if they do not make it through high school, we think they should have the right to get that Grade 12 education, whether they are 45 or 55 years old. Also, if there is a need for some support for them to do that, we would like to see that support made available to them.

Recommendations numbers 6 and 7 are interesting in that one might seem to be contradictory to the other. The first point we are making here is that there are some unique kinds of training that can only be done by certain groups in the community. Our existing educational institutions cannot always provide the specific kinds of skill training that are required by people. So we would like to see training resources made available to local groups so they can provide either the skill-specific or cultural-specific training people need, and to have control over that training program.

Now as soon as I say that you likely are imagining the problem of a myriad of small groups controlling all these training resources. But we still think such training—and this leads me to recommendation number 7 has to be integrated

[Traduction]

Je crois que Greg Salinger voudrait donner le mot de la fin en formulant une dernière recommandation.

Le président: Je dois dire que nous avons passablement pris de temps et je me sens une certaine responsabilité à l'égard des 18 témoins qui sont venus ici. Ce qui est présenté par écrit sera porté au procès-verbal de toute façon. Par conséquent je ne crois pas nécessaire qu'il faille le lire. Vous pourriez peut-être tout simplement en donner les grandes lignes ou le résumer de quelque façon. Ce sera imprimé intégralement de toute façon et le personnel de recherche l'analysera.

M. Salinger: Très bien. En principe nous avons encore cinq recommandations à faire et je vais tenter de les formuler en trois ou quatre minutes puis je répondrai aux questions que vous pourriez avoir à me poser.

Le président: Merci.

M. Salinger: Pour ce qui est de la cinquième recommandation, Fausto Yadao je crois, peut répondre aux questions. Il est le responsable de la formation des adultes au Conseil de Direction.

Nous croyons que les critères d'admissibilité à la formation ne devraient pas être limités. Notre mémoire, croyons-nous, est très clair là-dessus mais nous aimerions en fait que les personnes qui essaient de retourner sur le marché du travail aient accès à la formation, même s'ils n'ont pas arrêté définitivement le choix d'une carrière à ce moment. Très souvent, ce n'est qu'une fois la formation acquise qu'ils découvrent ce qu'ils désirent faire. Ils ne peuvent décider cela d'avance car ils ne connaissent pas la gamme des possibilités offertes, et ils n'ont pas les connaissances nécessaires pour faire un choix de carrière judicieux. Nous avons ici de la documentation, sans propositions, sur ce qui se passe actuellement en Colombie-Britannique. Nous croyons que tous, sans égard à leur âge, devraient avoir accès gratuitement à l'instruction jusqu'à la 12^e année, ou l'équivalent. En d'autres termes, nous croyons que les personnes qui ne réussissent pas à terminer leur cours secondaire devraient avoir le droit d'aller parfaire leur instruction jusqu'à la 12^e année, qu'ils aient 45 ou 55 ans. A supposer en outre qu'ils aient besoin d'aide pour ce faire, nous aimerions que cette aide leur soit offerte.

Les recommandations n^{os} 6 et 7 sont intéressantes du fait qu'elles semblent se contredire l'une l'autre. Ce que nous voulons dire ici, c'est qu'il existe des types de formation particulière qui ne peuvent être dispensés que par certains groupes de la collectivité. Nos maisons d'enseignement telles qu'elles existent ne peuvent pas toujours dispenser les types de formation spécialisée dont les gens ont besoin. Nous aimerions donc qu'on mette à la disposition des groupes locaux les ressources nécessaires pour leur permettre d'offrir la formation axée sur la spécialisation ou sur la culture dont les gens ont besoin, et de garder un certain contrôle sur ce programme de formation.

Maintenant, dès que je dis cela, vous imaginez sans doute le problème que représente une multitude de petits groupes contrôlant toutes ces ressources en matière de formation. Mais nous sommes toujours d'avis qu'une formation, de ce genre et

[Text]

and accredited and recognized as part of the larger institutional pattern of education that is going on in our society. So, recommendation number 7 states that we would like to see some integration, co-ordination and rationalization of education and training opportunities so that the guy who goes to Red River Community College for instance and gets a 2-year electrical technology degree can use that training and earned credits as a stepping stone, say, to go on to take a university education in electrical engineering instead of having to start over again at the beginning of university training.

We would like to see some way that if you are going through an apprentice program or community college program or university program that credits for educational achievements can be transferred back and forth between different institutions. I think we could even go further and say that the experience picked up in high school should give a person an edge when trying to get into the community college if, just to continue the example, it is in electronics.

Recommendation number 8 relates to unemployment insurance. We think that there should be a period of time when a person is on unemployment insurance that they can maintain those benefits and have access to training at the same time. In other words it is dead time, it is down time when they are on U.I.C., they are out looking for a job; they are not getting anywhere in pursuit of a job at the skills level they want or they do not feel they have the skills to get the kind of job they want. We think, if they have earned the eligibility right for U.I.C. benefits, there should be a period of time when they can go to school while maintaining those benefits.

And the last recommendation we would like to make is that we hear a lot these days through the media about the national priorities of the government, one common example being the whole matter of energy conservation. I think if job creation money was directed toward national priorities at the local level, there are a lot of things that could be done in local neighborhoods to meet that kind of priority. For example, we could think of all kinds of retrofitting programs, energy conservation programs and recycling programs which could create jobs in the community; they could create local industries to help the federal government meet some of those national objectives while, at the same time also meeting some of the local needs we have to provide jobs and opportunities for people. So we would like to see those kinds of things matching up.

Thank you very much. I will conclude there.

The Chairman: Thank you. I might say on your last point that the new community development program does give priority to projects which do meet those national priorities such

[Translation]

ceci m'amène à la recommandation n° 7, doit être intégrée, accréditée et reconnue comme faisant partie du système global d'enseignement qui prévaut dans notre société. Ainsi, la recommandation n° 7 précise que nous aimerions voir une certaine intégration, coordination et rationalisation des possibilités d'instruction et de formation afin que la personne qui fréquente le Red River Community College, par exemple, et qui obtient au bout de deux ans un diplôme en électrotechnique, puisse voir cette formation et les crédits ainsi accumulés servir de tremplin, disons pour accéder au niveau d'enseignement universitaire en génie électrique plutôt que d'avoir à recommencer à partir du début sa formation universitaire.

Nous aimerions trouver un moyen qui permette, si vous avez entrepris un programme d'apprentissage, un programme d'enseignement général ou un programme universitaire, de rendre les crédits accumulés en vue d'un niveau d'instruction donné interchangeables entre les différentes institutions. Je crois que nous pourrions même aller plus loin et demander que l'expérience acquise au cours secondaire constitue un avantage pour être admis dans un collège d'enseignement général, si pour poursuivre le même exemple, il s'agissait de cours d'électronique.

La recommandation n° 8 concerne l'assurance-chômage. Nous sommes d'avis qu'on devrait fixer une certaine période au cours de laquelle les personnes qui touchent des prestations d'assurance-chômage pourraient continuer à le faire, tout en ayant accès à la formation. En d'autres termes, la période durant laquelle elles perçoivent des prestations d'assurance-chômage constitue pour elles un temps mort, elles cherchent un travail; elles ne réussissent pas à obtenir un travail au niveau de compétence visé ou sentent qu'elles n'ont pas la compétence nécessaire pour obtenir le genre de travail qu'elles désirent. Nous croyons que si elles ont admissibles aux prestations de l'assurance-chômage, elles devraient continuer à les toucher pendant un certain temps tout en poursuivant leurs études.

Et la dernière recommandation que nous aimerions faire est la suivante: nous entendons beaucoup parler ces temps-ci, dans les médias, des priorités nationales du gouvernement, entre autres, de la question de la conservation de l'énergie. Je crois que si l'argent destiné à la création d'emplois était appliqué aux priorités nationales au niveau local, beaucoup pourrait être fait à ce niveau pour atteindre ces objectifs. Par exemple, nous pourrions songer à toutes sortes de programmes de conversion, de programmes de conservation de l'énergie, de programmes de recyclage qui créeraient des emplois parmi la collectivité; ils pourraient permettre de mettre sur pied des industries locales pour aider le gouvernement fédéral à atteindre certains de ses objectifs nationaux et par la même occasion satisfaire les besoins au niveau local en permettant aux gens d'obtenir des emplois et de relever des défis. Nous aimerions voir toutes ces choses se compléter les unes les autres.

Merci beaucoup. Je n'ai rien d'autre à ajouter.

Le président: Merci. J'ajouterai à propos de votre dernier point, que le nouveau programme de développement communautaire accorde en fait la priorité aux projets qui visent les

[Texte]

as energy conservation and so on but, as you would point out, they are shorter term work opportunities.

That is a very comprehensive and good brief. Mr. McDermid, do you have any questions?

Mr. McDermid: I would like to sit and chat with him for half an hour, Mr. Chairman, but I know we have got some time constraints. I found it very informative, and I want to thank him for appearing before the committee.

The Chairman: Mr. Orlikow?

Mr. Orlikow: I wonder, Mr. Chairman, if I could ask Mr. Salinger to send us a short statement outlining how their organization works, and what it does in the community. I think they have given us a very comprehensive set of proposals based on their experience but, as I say, five or six pages I think would be very useful to the committee.

• 1555

The Chairman: We have a pamphlet attached to the brief. I do not know if that gives that information or not. Does it Mr. Salinger?

Mr. Salinger: It does.

The Chairman: It does. The only question I have concerns the stress you place on the need for training people for productive employment—first of all, to bring them up to the level where they can get that type of training and then getting it. What role does your group play with the vocational schools and the community colleges that teach the technical trades in Manitoba? Are some of these people that you deal with actually getting to that level where they can take more highly skilled trades training? I see that Mr. Fausto Yadao will reply. Would you come to the microphone, please.

Mr. F. Yadao (member, Board of Directors, Community Education and Development Association of Winnipeg, Inc.): Thank you. With respect to your question, we are present in the community right now. As a member of the board of directors or CEDA, I can say that we have worked with the organization to bring to the community in the north end, training opportunities in the area of academic upgrading and English-as-a-second-language training for new immigrants coming into Canada.

Now, the people who are attending the academic upgrading courses would be people who would potentially be acceptable to skill courses in the college, and we are committed as a community college to continue to offer these upgrading courses in the community so that we might be able to address the problem of critical trade skills shortages in the future.

The Chairman: Thank you. Well, than you very much. I would point out that since we started, a lot of the other

[Traduction]

priorités nationales comme la conservation de l'énergie etc. mais, comme vous l'avez fait remarquer, il s'agit d'occasions d'emplois pour un temps limité.

Vous avez présenté un mémoire de qualité et d'une très grande portée. M. McDermid avez-vous des questions?

M. McDermid: J'aurais souhaité m'asseoir et causer avec lui pendant une demi-heure monsieur le président, mais je sais que nous sommes pressés par le temps. Le mémoire m'a semblé très instructif et je désire remercier l'intervenant de s'être présenté devant le comité.

Le président: M. Orlikow?

M. Orlikow: Je me demande, monsieur le président, si je pourrais demander à monsieur Salinger de nous faire parvenir un bref exposé de la façon dont fonctionne leur organisation et de ce qu'elle fait au sein de la collectivité. Je crois qu'ils nous ont présenté un ensemble de recommandations très fouillées, tirées de leur propre expérience mais, je le répète, un résumé de quelque cinq ou six pages pourrait s'avérer très utile au comité.

Le président: Une brochure nous a été remise en même temps que le mémoire. Je ne sais pas si l'information désirée s'y trouve. Qu'en dites-vous M. Salinger?

M. Salinger: Elle s'y trouve en effet.

Le président: Bien. La seule question que j'ai à poser concerne votre insistance sur le besoin de former les gens en vue d'un emploi productif, premièrement pour les amener au niveau où ils peuvent obtenir ce genre de formation et ensuite faire en sorte qu'ils l'obtiennent. Quel rôle votre groupe tient-il auprès des écoles de métiers et des collèges d'enseignement général et professionnel qui enseignent ces métiers techniques au Manitoba? Est-ce que certaines des personnes à qui vous avez affaire réussissent effectivement à atteindre un niveau qui leur permette d'accéder à une formation dans des métiers plus hautement spécialisés? Je vois que M. Fausto Yadao s'appête à répondre; pourriez-vous vous approcher du microphone, s'il vous plaît?

M. F. Yadao (membre du Conseil d'administration, Community Education and Development Association of Winnipeg, Inc.): Merci. En réponse à votre question, je dirai que nous sommes actuellement présents parmi la collectivité. À titre de membre du Conseil de direction de la CEDA, je puis dire que nous avons travaillé avec l'organisation en vue d'offrir à la collectivité du secteur nord des occasions de formation en ce qui concerne les études de perfectionnement et l'enseignement de l'anglais langue seconde aux nouveaux immigrants qui arrivent au Canada.

Maintenant, les personnes qui suivent les cours de perfectionnement sont des personnes qui pourraient être admissibles aux cours d'enseignement professionnel, dans les collèges, et nous nous sommes engagés en tant que collège d'enseignement général à continuer d'offrir ces cours de perfectionnement à la collectivité afin de pouvoir ainsi pallier une éventuelle pénurie importante de main-d'œuvre spécialisée.

Le président: Merci beaucoup. J'aimerais souligner que, depuis le début de notre discussion, plusieurs autres témoins se

[Text]

witnesses have come into the room. I just want to see who is here. By the way, this task force was to meet at 3:30 p.m. but, because we had so many witnesses, we started at 2:30 p.m.

I would just briefly point out for those who are here now that our mandate is to try to find out the reasons and causes which lie behind the situation where we are developing very critical shortages in the skilled trades in Canada. Many groups say that this will be very bad by 1985 unless something is done now. This situation lies alongside a situation where we still have an unacceptably high level of unemployed, people who are not working either because they are not trained at all or because they are trained in the wrong areas. Consequently, we want to know how we can improve our manpower training and retraining programs, so we can make sure that we have our people trained in the skilled trades to do the jobs that Canadian industry and business want done and, at the same time, provide good jobs for Canadians who do not have work at the present time.

Because we have so many witnesses, I am asking them if they do have a written brief and that brief can be read in less than 15 minutes, they can read it if they wish. If the brief would take longer than 15 minutes, it will be tabled and printed in its entirety with the record of this meeting. So we would ask witnesses in their verbal remarks before the committee, merely to refer to the brief and explain it, and those remarks will be printed as well in addition to the written brief.

Of course, if you just have notes that you are talking from, fine; but we would ask you to limit your remarks to 15 minutes to allow time for some questions and, also, time to accommodate all the people who want to be heard. I would remind you too that, since this is a federal task force you can address this body in English or in French.

• 1600

I will now call on some of the people who have given me prior notice. Mr. John Ross from the Manitoba Canadian Manufacturers Association. I am just calling the people now to see who is here. I will call you again. Mr. Magnus Eliason from the Manitoba Federation of the Visually Handicapped; Dr. D. J. Lawless, Vice-President (Academic), University of Manitoba; Mrs. Terry Whiteman, The Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists Inc.; Mr. Lyle Logclaws, representing the Manitoba Native Brotherhood. He will be here this evening? Thank you. Mrs. Yhetta Gold, Executive Director, Age and Opportunities Centre Inc. She will attend at 5 o'clock? Fine. Mr. Roger Fontaine, an independent witness, and Mr. Leo Desilets, President of the Building Trades Union.

Yes, I see here that Ms. Jean Dumire Co-ordinator, Women's Employment Counselling Service whose name was down for this evening wishes to be heard earlier if possible. Also, Mr. Marvin Moar representing the Indian and Métis

[Translation]

sont joints à nous. Je veux simplement savoir qui est ici. A propos, notre groupe de travail devait se rencontrer à 3 h 30 mais, en raison du grand nombre de témoins, nous avons dû commencer à 2 h 30.

J'aimerais souligner brièvement pour ceux qui viennent de se joindre à nous que notre mandat consiste à rechercher les raisons pour lesquelles le Canada risque de se retrouver très rapidement face à une grave pénurie de main-d'œuvre spécialisée. De nombreux groupes sont d'avis que cette situation sera devenue critique en 1985, si rien n'est fait dès maintenant. Cette situation se développe dans un contexte où les chiffres toujours excessivement élevés des sans-emploi tiennent à une absence totale de formation ou à une formation orientée vers les mauvais domaines. Aussi désirons-nous savoir comment il serait possible d'améliorer nos programmes de formation et de recyclage de la main-d'œuvre, de façon à pouvoir orienter les gens vers des métiers qui leur permettent d'occuper les emplois offerts dans l'industrie et le commerce au Canada, et par la même occasion, à fournir des emplois aux Canadiens qui n'ont pas de travail à l'heure actuelle.

En raison du très grand nombre de témoins, j'aimerais demander à ceux qui ont préparé un mémoire de nous en faire la lecture, s'ils peuvent le faire en moins de 15 minutes. Si la lecture du mémoire exige plus de 15 minutes, ils sont invités à le déposer pour transcription en extenso dans le compte rendu de cette réunion. Nous demandons également aux témoins de s'en tenir, dans leur exposé devant le comité, à de simples remarques et explications au sujet de leur mémoire; ces remarques seront également reproduites en regard du mémoire dans le compte rendu.

Évidemment, si vous désirez parler en vous inspirant simplement de notes, je n'y vois pas d'inconvénient, mais je vous demanderai de ne pas prendre plus de 15 minutes afin de laisser du temps pour la période de questions et pour donner une chance à toutes les personnes qui désirent se faire entendre. Puis-je également vous rappeler, comme il s'agit d'un groupe de travail fédéral, que vous êtes libre de vous adresser à nous en anglais ou en français.

Je vais maintenant nommer quelques-unes des personnes qui ont déjà demandé à être entendues. M. John Ross de la Manitoba Canadian Manufacturers Association. Je ne fais que procéder à l'appel nominal pour savoir qui est présent. Je vous assignerai plus tard. M. Magnus Eliason de la Manitoba Federation of the Visually Handicapped; Dr. D. J. Lawless, vice-président (Études), Université du Manitoba; M^{me} Terry Whiteman, The Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists Inc.; M. Lyle Logclaws, représentant la Manitoba Native Brotherhood. Il sera ici ce soir? Merci. M^{me} Yhetta Gold, directrice, Age and Opportunities Centre Inc. Elle sera ici à 5 heures? Bien. M. Roger Fontaine, témoin indépendant et M. Leo Desilets, président du syndicat des métiers de la construction.

Oui, je vois que M^{lle} Jean Dumire coordonnateur, Women's Employment Counselling Service, qui devait être entendue ce soir, désire être entendue plus tôt si possible. Il y a également M. Marvin Moar, représentant du Indian and Métis Friend-

[Texte]

Friendship Centre anticipates being heard around mid-afternoon. We will do our best to fit everyone in so they can be heard.

I would now like to start hearing witnesses but anyone else who wishes to speak may give their name to our staff at the end of the table. I will ask Mr. John Ross to proceed. Please say your name.

Mr. R. J. Wright (First Vice-Chairman, Manitoba Branch, The Canadian Manufacturers' Association and General Manager, Debro Industries): My name is Jim Wright.

The Chairman: Not Mr. Ross?

Mr. Wright: No. I will read our brief if I may or more or less read it.

The Chairman: Sure, that is fine. If it is less than fifteen minutes, that would be quite proper.

Mr. Wright: Okay. The Manitoba branch of The Canadian Manufacturers Association has been very active over the past year in addressing the critical skills shortage problem. We have been particularly interested in industrial trade skills as they apply to manufacturing. However, our activities, at least in part, have application and in other critical skills areas as well.

Our brief will not devote time to any broad overview of the problem, although we recognize that the lack of "home grown" industrial skills has complex roots. It is not a new problem, and it seems to defy simple solutions.

• 1605

We believe that industry, and in this particular context we mean management, must shoulder much of the responsibility for the skill shortages we face. This is not to say that there are no examples for first rate training effort on the part of some companies. Generally speaking, however, the emphasis on and participation in training in the critical industrial trade skill areas has been inadequate. Some examples follow:

1. Industry has not promoted skilled trades within our educational system to the point that the system itself is responsive to current needs and the students themselves are aware of their options.

2. Industry has not been sufficiently dedicated to "on the job" or industrial based training for these critical skills.

3. Industry has not been sufficiently active in ensuring that government initiatives are well placed and responsive in addressing the critical skill shortage problem.

[Traduction]

ship Centre qui espère être entendu vers le milieu de l'après-midi. Nous ferons notre possible pour que chacun puisse être entendu en temps et lieu.

J'aimerais maintenant commencer à entendre les témoins, mais toute autre personne qui désire être entendue peut donner son nom à notre secrétaire au bout de la table. Je demanderai à M. John Ross de commencer. Veuillez s'il vous plaît donner votre nom.

M. R. J. Wright (premier vice-président, section du Manitoba, Association des manufacturiers canadiens et directeur général de Debro Industries): Mon nom est Jim Wright.

Le président: Ce n'est pas M. Ross?

M. Wright: Non. Je lirai notre mémoire si vous le permettez ou du moins j'essaierai de le lire.

Le président: Certainement cela est très bien. Si vous pouvez le faire en moins de quinze minutes, je n'y vois pas d'inconvénient.

M. Wright: Bien. La section manitobaine de l'Association des manufacturiers canadiens a consacré beaucoup de temps au cours de l'année qui s'achève, à étudier le grave problème que constitue la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Nous sommes particulièrement intéressés aux métiers industriels spécialisés ayant rapport à la fabrication. Nos activités cependant, du moins en partie, visent aussi bien d'autres secteurs où la pénurie de main-d'œuvre spécialisée se fait cruellement sentir.

Dans notre mémoire, nous ne comptons pas étudier la question dans son ensemble, même si nous reconnaissons la complexité des phénomènes sous-jacents à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée formée localement. Il ne s'agit pas d'un problème nouveau et il semble constituer un défi aux solutions toutes faites.

Nous sommes d'avis que l'industrie, et dans ce contexte en particulier nous voulons dire la direction, est en grande partie responsable de la pénurie de main-d'œuvre actuelle. Il existe bien quelques compagnies qui se sont efforcées avec succès de former leurs employés. Cependant, en règle générale, l'intérêt accordé à la formation dans les domaines où la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se fait le plus sentir et les efforts qui sont consacrés sont nettement insuffisants. Voici quelques exemples:

1. L'industrie n'a pas su sensibiliser suffisamment les maîtres d'enseignement à la nécessité d'enseigner les métiers spécialisés afin qu'elles puissent adapter leurs programmes de cours aux besoins du jour et que les élèves soient mis au courant des choix qui leur sont offerts.

2. L'industrie ne s'est pas suffisamment intéressée à la «formation sur le temps», c'est-à-dire à la formation en entreprise, en ce qui concerne les métiers les plus en demande.

3. L'industrie ne s'est pas suffisamment préoccupée de veiller à ce que soient judicieusement orientées ou adaptées les mesures prises par le gouvernement face à la grave pénurie de main-d'œuvre spécialisée.

[Text]

Our submission will be primarily devoted to an outline of the activities which our branch has undertaken. We will conclude with some thoughts about the future directions in which we think critical skills training should proceed.

In the first place the branch has recognized that young people must be introduced to the industrial skills option earlier, at least in the secondary school system. Over the past year we have worked with the School Counsellors Association of Manitoba, SCAM, in arranging industrial plant tours for school guidance counsellors. These tours were initiated last winter and we see them as an ongoing programme.

The purpose of the tours is to acquaint counsellors with the industrial environment and the skills employed. Hopefully, counsellors will then be in a position to better advise and counsel the students in a knowledgeable manner about careers in the manufacturing sector.

Second, SCAM spearheaded a "careers" symposium held at the University of Winnipeg last spring, in which the Manitoba branch of CMA participated. Some 4,000 secondary school students interfaced with a whole range of career opportunities at a single event. CMAs participation was primarily devoted to the skilled industrial metal trades area. Our emphasis in this exercise was direct student contact with people employed in the critical trade skills areas who could answer their questions frankly. We believe that such group efforts enable Manitoba manufacturers to participate in greater depth than the more scattered approach inherent in individual school "career days".

Third, last fall the branch established a specific Education and Training Committee for the first time. In addition to participating in the training-related activities of the branch, this group also studied the critical trade skills shortage problems—the reasons and solutions. This will be an ongoing activity with the branch for the foreseeable future.

Fourth, each year the branch has customarily held and "Industry Week", where some facet of manufacturing is emphasized, usually through a one-day event, supplemented throughout the week with a few plant tours by students and addresses in a few schools by members of CMA. This year, due to our participation in the SCAM symposium, we dropped the plant tours for students and the school addresses, and concentrated our efforts on a workshop which was entitled: "Help Wanted—Industry's Challenge for the '80's." The workshop was structured to include federal and provincial government personnel active in the manpower area, representatives of organized labour, secondary school superintendents, school counsellors, women's groups and, of course, manufacturers. Some 120 people attended.

[Translation]

Notre exposé consiste principalement en un aperçu des activités menées par notre section. Se termine par des remarques concernant l'orientation à donner à la formation dans les domaines où la pénurie de main-d'œuvre spécialisée se fait le plus sentir.

En premier lieu, de l'avis de la section il faudrait commencer plus tôt, soit au stade du cours secondaire à tout le moins, à expliquer aux jeunes les choix que leur offre l'industrie. Au cours de l'année qui s'achève nous avons, en collaboration avec la School Counsellors Association of Manitoba, SCAM, organisé des visites d'usines pour les conseillers en orientation scolaire. Ces visites qui ont défilé l'hiver dernier, se répèteront espérons-nous sur une base permanente.

Les visites visent à familiariser les conseillers avec l'environnement industriel et le genre de spécialités en demande. Nous espérons que ces derniers seront ainsi mieux en mesure de conseiller et orienter sensément les étudiants au sujet des carrières offertes dans le secteur de la fabrication.

En deuxième lieu, SCAM a été la cheville ouvrière d'un colloque sur les carrières tenu à l'Université de Winnipeg au printemps dernier et auquel participait la section du Manitoba de l'AMC. En une seule et même occasion, quelque 4,000 étudiants du niveau secondaire se voyaient présenter une gamme complète de choix de carrières. La participation de l'AMC visait principalement le domaine des métiers spécialisés de l'industrie des métaux. Quant à nous, notre rôle consistait surtout à mettre les étudiants en contact direct avec les employeurs dans les domaines où il y a grave pénurie de main-d'œuvre, afin que ces derniers puissent répondre franchement à leurs questions. Ce genre d'effort collectif, croyons-nous permet aux industriels, du Manitoba une participation plus poussée que l'approche plutôt éparpillée des journées dites de «choix de carrière» tenues dans les écoles.

En troisième lieu, la section manitobaine a pour la première fois mis sur pied l'automne dernier un comité d'études et de formation. En plus de participer aux activités de la section en matière de formation, ce groupe a également étudié les causes de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et les solutions à ce problème. La section envisage d'en faire, dans un avenir prévisible, une activité permanente.

En quatrième lieu, la section a l'habitude de tenir chaque année une «semaine de l'industrie» où chaque journée est consacrée à un aspect différent de la fabrication. Les étudiants ont également l'occasion de visiter quelques usines et d'assister à des conférences prononcées par des membres de l'AMC dans quelques-unes des écoles. Cette année, en raison de notre participation au colloque du SCAM, nous avons éliminé les visites d'usines et les conférences dans les écoles et concentré nos efforts sur un atelier intitulé: «offres d'emplois défi à relever par l'industrie durant les années 80». Cet atelier regroupait des fonctionnaires des gouvernements fédéral et provinciaux œuvrant dans le secteur de la main-d'œuvre, des représentants des syndicats, des surintendants d'écoles secondaires, des conseillers scolaires, des groupes féminins et, bien entendu, des fabricants. Quelque 120 personnes y ont participé.

[Texte]

Mr. Ted McBride, the Employers Commissioner of CEIC and Mr. Don Pollock, Chairman of the Ontario Manpower Commission, were the principal speakers. Following these addresses, ten previously-arranged discussion groups, each with a well-briefed co-ordinator, discussed the following topics: how can industry improve its manpower planning? How should industry work with labour? How should industry work with education? How should industry work with government?

Summaries of the conclusions were presented verbally at the workshop, and Mr. Pollock commented upon them. All participants received the summary information including notes of Mr. Pollock's closing remarks by mail, following the seminar.

The branch had two primary objectives in mind for this workshop. We wanted to encourage Manitoba manufacturers to be more actively concerned and involved with the critical skills shortage problem. We also hoped for some guidance on where our branch's future efforts should be directed in the critical skills area. Two prime conclusions derived from the workshop were that: 1. it is necessary to obtain a commitment of senior management to manpower planning and training; and 2. seminars on the "how to" of manpower planning are highly desirable. We intend to pursue both these activities.

• 1610

At the beginning, we said we would outline some of our activities. We will conclude with some capsule comments on what we see as the directions which must be considered in remedying the critical skills shortage problem. We will try not to embellish the remarks with lengthy rationalizations which in this forum are likely unnecessary. We trust that on the basis of the activities which we have outlined, these recommendations will be accepted as coming from a group which has struggled with the problem and is committed to action.

1. Manpower planning on an individual enterprise basis must be encouraged, particularly as it applies to critical skills. Such plans probably consist of five-year projections, including allowances for retirement and attrition, as well as for growth. This information in composite should be available to government, industry, and the educational system to support long term planning.

2. We need increased emphasis on industry-based training as opposed to institutional training. We do not imply that institutional training is not important. It should form a valuable adjunct to increased industrial-based training. We maintain that industry is the resource which must be utilized to expand critical skills training significantly. We need widespread participation to solve this skills shortage problem.

[Traduction]

M. Ted McBride, le Commissaire (employeur) de la CEIC et M. Don Pollock, président de la Ontario Manpower Commission, étaient les principaux orateurs. Leurs allocutions terminées, dix groupes d'échange préalablement formés et comportant chacun un coordonnateur bien informé se sont réunis pour discuter des sujets suivants: comment l'industrie peut-elle améliorer la planification de ces besoins en main-d'œuvre? De quelle façon l'industrie devrait-elle collaborer avec la main-d'œuvre? De quelle façon devrait-elle collaborer avec le secteur de l'enseignement?

De quelle façon devrait-elle collaborer avec le gouvernement? un résumé des conclusions était présenté oralement en atelier et M. Pollock a ajouté ses commentaires. A la suite du colloque, tous les participants recevaient par la poste un résumé des conclusions, y compris les remarques de M. Pollock.

La section avait deux objectifs principaux en vue pour cet atelier. Nous désirions encourager les industriels du Manitoba à s'intéresser de plus près aux problèmes de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Nous espérons également recueillir des informations sur la façon dont notre section devrait désormais orienter ses efforts à cet égard. Les deux principales conclusions qui se dégagent de cet atelier sont les suivantes: 1. il est nécessaire d'obtenir un engagement de la part de la direction supérieure concernant la planification des besoins en main-d'œuvre et la formation 2: la nécessité d'organiser des colloques sur la façon de planifier les besoins en main-d'œuvre apparaît clairement. Nous nous proposons d'essayer d'atteindre ces deux objectifs.

Nous avons dit au début que nous décrierions certaines de nos activités. Nous terminons par quelques brefs commentaires sur ce qui, à notre avis, devrait être fait pour remédier au problème que constitue la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Loin de nous l'idée d'offrir nos remarques par de longs raisonnements qui à cette tribune seraient sans doute inutiles. En raison des activités que nous avons décrites, ces recommandations seront reçues, croyons-nous, comme venant d'un groupe qui s'est attaqué aux problèmes et s'est engagé à agir.

1. La planification des besoins en main-d'œuvre sur une base individuelle est une entreprise qui doit être encouragée, particulièrement quand elle s'applique à des secteurs spécialisés où il y a pénurie. Cette planification emprunterait vraisemblablement la forme de prévisions quinquennales tenant compte des mises à la retraite et des départs naturels ainsi que de la croissance. Il faudrait rendre ces données composites accessibles au gouvernement, à l'industrie et au système d'enseignement pour appuyer leur planification à long terme.

2. Il faut insister davantage sur la formation en industrie par opposition à la formation dans les institutions. Ce n'est pas que nous voulions sous-estimer l'importance de la formation en institution. Mais elle devrait constituer un complément valable à une formation plus poussée en milieu de travail. A notre avis, l'industrie est la ressource qui doit être mise à contribution pour améliorer de façon significative la formation de main-d'œuvre qualifiée. Une participation générale s'impose pour pallier cette pénurie de spécialistes.

[Text]

3. The *Report of the Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity*—or the “Adams Report” as it is more often referred to—made reference to a grant-levy system. Such a system implies a simple solution which has a ring of justice to it. We are *not* convinced that such a scheme will do much to solve the problem. However, we advise our members that unless we take appropriate training action, a grant-levy is probably inevitable. The key needs are wider participation by industry and an increased amount of critical skills training. And the question is asked: Has the grant-levy system generated these results? We understand that the jury is still out.

4. We support apprenticeship but also maintain that apprenticeship is not the only route to industrial trade skills training. As a supplement we recommend modular training package of industrial skills. These modules should provide credit, with suitable recognition which could be applied to apprenticeship programs. Modular training should widen the prospects for participation and provide more potential raw material for apprenticeship programs with faster turnaround. Training packages should be performance-based and not time-based.

5. CMITP funding with emphasis in the critical skills area should continue, at least in the short term. This would provide needed training now, and the endurance of this program in the longer term will measure the acceptance and applicability of the modules as they are developed. CMITP for critical skills training should be specifically earmarked and used for that purpose.

6. Apprenticeship programs must be upgraded continuously with active private sector input. In Manitoba the concept of private sector advisory input is being revived after a long dormancy.

7. We recognize that women are a largely untapped source of potential skilled persons and we encourage their participation in training programs.

8. We submit that government's role should be as a facilitator. In that role, government programs for critical skills training should place full emphasis on that goal rather than dilute or cloud the issue with other social objectives, however worthy. For example, government support should not distinguish between current employed and newly employed. Often the currently employed hold the better prospects for higher skills development. Also, their elevation to skilled jobs will have the effect of boosting employment in the lesser skilled positions.

[Translation]

3. Le rapport de la Commission d'enquête sur les congés d'étude et la productivité, plus communément appelé rapport Adams, fait allusion à un système de contributions extraordinaires. Un tel système tend à privilégier une solution simple qui se pare d'une aura d'équité. Nous ne sommes pas convaincus qu'un tel projet aiderait vraiment à résoudre le problème. Cependant, nous disons à nos membres qu'à défaut de prendre des mesures appropriées en matière de formation, l'adoption d'un système de subventions-contributions extraordinaires est probablement inévitable. Ce dont on a le plus besoin, c'est une participation accrue de l'industrie et une augmentation de la formation dans les domaines où il y a pénurie aiguë de main-d'œuvre qualifiée. La question suivante se pose alors: «Le système de subventions-contributions extraordinaires a-t-il atteint ces résultats? Il semble que le jury ne se soit pas encore prononcé.

4. Nous convenons que l'apprentissage est nécessaire, mais nous soutenons quand même que là n'est pas la seule voie vers la formation d'une main-d'œuvre industrielle qualifiée. Nous recommandons comme complément à la formation industrielle des ensembles pédagogiques modulaires. Ces modules devraient permettre d'accumuler des crédits dûment reconnus qui pourraient s'appliquer aux programmes d'apprentissage. La formation modulaire devrait permettre d'élargir les perspectives de participation et se traduire par un grand nombre de participants aux programmes d'apprentissage et une rotation accélérée. Ces ensembles pédagogiques devraient être fondés sur le rendement et non sur le temps.

5. La répartition des fonds du PFIMC axée principalement sur les secteurs où il y a grave pénurie de main-d'œuvre devrait se poursuivre, du moins dans un proche avenir. Elle permettrait dans l'immédiat de donner la formation nécessaire, et la poursuite de ce programme permettra, à plus long terme, d'évaluer au fur et à mesure la pertinence et l'applicabilité des modules. Les fonds du PFIMC destinés à la formation dans les domaines où il y a grave pénurie de main-d'œuvre devraient être officiellement réservés et affectés à cet usage.

6. Les programmes d'apprentissage doivent être constamment améliorés avec la participation active du secteur privé. Au Manitoba, le principe de la participation du secteur privé à titre consultatif est rétabli après avoir été longtemps mis en veilleuse.

7. Nous reconnaissons que les femmes représentent une source grandement inexploitée de main-d'œuvre qualifiée en puissance et nous encourageons leur participation aux programmes de formation.

8. Nous sommes d'opinion que le rôle du gouvernement devrait consister à faciliter les choses. Ainsi, les programmes gouvernementaux de formation relatifs aux pénuries aiguës de main-d'œuvre qualifiée devraient viser carrément cet objectif plutôt que d'embrouiller les choses avec d'autres objectifs sociaux, si valables soient-ils. Par exemple, l'aide du gouvernement devrait viser indifféremment employés de longue date et nouveaux employés. Souvent l'employé de longue date a de meilleures chances d'améliorer sa compétence. En outre, sa promotion à un poste plus spécialisé aura une incidence sur l'emploi en libérant les postes moins spécialisés.

[Texte]

9. The addition of participants should not be a fundamental criteria for training support. The current CTST program with the requirement for incremental trainees can be faulted in this regard. It appears illogical to penalize, in effect, those who have already committed themselves to training programs.

In conclusion, programs must be kept simple and the private sector must be actively involved to contribute to their development. To reiterate, the problem is not simple and it is of long standing. It will take our best combined efforts to resolve. Thank you.

The Chairman: Thank you Mr. Wright. You probably know that the CMA presented a brief to us in Ottawa giving a national perspective to the problem, but we are pleased to have a regional or provincial point of view.

• 1615

If you could stay there, Mr. Wright, I have some very specific questions, to ask. If you do not have the answers, just tell me. First, what are the critical skills shortages in Manitoba industry?

Mr. Wright: The ones that we have been particularly addressing are machinist skills and tool and die skills. These are the ones that we get involved with from a manufacturing standpoint. We do have mining members for example up north, but in terms of their participation in our branch activities, we do not get involved too much because of distances, but there has been a continuing problem in terms of a shortage of machining skills.

The Chairman: Could you tell me what would be the average age of your skilled tradesmen in industry in Manitoba? Nationally, we are told that the overwhelming percentage of the skilled workers is over 40, and that there are very few new entries from the younger generation. Is that the situation in Manitoba? Do you have any figures a little bit closer to the point?

Mr. Wright: It is difficult to answer that because we do not have any survey which indicates what that age might be. But the type of problems being faced, for example, in eastern Canada, have a familiar ring to them out here. There is no doubt that, in terms of the skilled machinist with papers, et cetera, it is an aging population.

The Chairman: You have said in your brief that you would welcome women into these skilled trades which are not traditionally women's work; but as you know, and others, during the Second World War, when a lot of men were overseas, our factories were manned by women, and they were working in welding and many other so-called traditional men's trades. As far as the CMA is concerned, you say that these trades are open to women; that you have no objection, and would encourage them to come into them.

[Traduction]

9. L'accroissement du nombre de participants ne devrait pas être un critère fondamental pour obtenir l'aide en matière de formation. Le programme actuel de formation relatif aux pénuries aiguës de main-d'œuvre qualifiée laisse à désirer à cet égard. Il semble en effet illogique de pénaliser ceux qui se sont déjà engagés dans des programmes de formation.

En conclusion, les programmes doivent demeurer aussi simples que possible et le secteur privé doit être encouragé à participer de plus près à leur élaboration. Le problème, encore une fois, n'est pas simple, et il ne date pas d'aujourd'hui. Il faudra pour le résoudre combiner nos meilleurs efforts. Merci.

Le président: Merci M. Wright. Comme vous le savez sans doute, l'AMC nous a présenté à Ottawa un mémoire donnant une vue d'ensemble du problème sur le plan national, mais nous sommes heureux de connaître également le point de vue régional ou provincial.

Si vous voulez demeurer où vous êtes, M. Wright, j'ai quelques questions très précises à poser. Si vous ne possédez pas les réponses, dites-le moi tout simplement. Premièrement, dans quel domaine de l'industrie manitobaine y a-t-il une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée?

M. Wright: Les métiers qui nous intéressent particulièrement sont ceux de mécanicien et d'outilleur-matricier. Ce sont ceux dont nous avons le plus besoin dans la fabrication. Certains de nos membres sont dans le secteur des mines, par exemple dans le Nord, mais en ce qui concerne leur participation aux activités de notre section, nous n'en entendons pas tellement parler en raison de la distance, mais il existe là aussi une pénurie constante de main-d'œuvre dans le domaine de l'usinage.

Le président: Pouvez-vous me dire quel est l'âge moyen des ouvriers qualifiés dans l'industrie manitobaine? À l'échelle nationale, on nous dit qu'en très grande majorité les ouvriers qualifiés sont âgés de plus de 40 ans et que la relève se fait très rare. Est-ce la situation au Manitoba? Auriez-vous des chiffres un peu plus précis à nous citer?

M. Wright: Il est difficile de répondre car il n'existe aucune enquête donnant des précisions sur l'âge. Toutefois, le genre de problèmes auxquels l'Est du Canada doit faire face ressemble étrangement à ce qui se passe dans cette partie du pays. Il ne fait aucun doute que si l'on parle des mécaniciens qualifiés possédant des cartes de compétence et le reste, c'est une population plus très jeune.

Le président: Vous dites dans votre exposé que vous aimeriez voir les femmes se diriger vers ces métiers spécialisés, qui n'étaient pas jusqu'ici considérés comme du travail pour les femmes, mais vous n'êtes pas sans savoir que durant la seconde guerre mondiale, alors que beaucoup d'hommes étaient outremer, nos usines employaient des femmes qui exerçaient des métiers comme la soudure et nombre d'autres métiers traditionnellement considérés comme des métiers d'hommes. En ce qui concerne l'AMC, vous dites que ces métiers sont accessibles aux femmes, que vous n'y voyez aucune objection et que vous êtes même prêt à les encourager dans ce sens.

[Text]

Mr. Wright: Yes, that is true.

The Chairman: What about our native population, which has also had a hard time learning and working in skilled trades?

Mr. Wright: I think in terms of the participants in skilled trades, it should be open to anyone. In the tack we are taking, we are making the assumption that, number one, we have a critical skill shortage, we have a problem which is going to reduce output and reduce our capability of supply. In terms of addressing that problem, I think the concept should be to hit that problem as directly as possible. We are saying that, for example, the currently employed often hold the greatest prospect for this, yet the programs that are available, such as CMITP, are weighted more in terms of bringing new employees into the ranks.

We are not suggesting that is not a good objective. But what we are saying is that it is a deceptive objective. If I may go further on that, a question that we have asked—not necessarily through CMA but in terms of private sector involvement with the government—is to say look, we are not arguing in terms of, for example how much money you may wish to set aside for CMITP training in the critical skills area. What we are saying is that once you have formulated a plan and said, you know, this is the area and this is how much money we are going to spend in that area, that you actually spend it in that area; also, that you have a monitoring system to make sure that it is spent in that area. If it is not spent, then the question must be asked as to whether or not the program that you are putting forward is responsive to the need.

The Chairman: This is my final question. Are you and your members looking at the possibility of more flexible retirement? This could enable you to keep your skilled workers who have reached the age of 65 but who still want to work, who are still healthy, even on a shared work basis, let us say, of even less than a full week if you cannot get other workers.

Mr. Wright: Well, my understanding is that in Manitoba that is not necessarily a question of choice. If someone wishes to continue working and they are healthy, they can continue doing so.

The Chairman: I see. So it is done quite often here. Mr. Orlikow?

Mr. Orlikow: Yes, I have one question. I note your reservations about the grant-levy system which was proposed in the Adams Report and also proposed to us by the Canadian Labour Congress. But I just wonder whether anything else will work. I am sure you know this, but recently one company, the Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd., obtained permission from the Department of Employment and Immigration to bring over a large number of skilled workers from Europe because there was a shortage. Now there were some criticisms brought to my attention by some groups, and I made inquiries and I was told, well, it is a very interesting thing. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd. is one of the few companies in Manitoba, along with Air Canada and the railways, which has

[Translation]

M. Wright: Oui, en effet.

Le président: Qu'en est-il de notre population autochtone, qui a également éprouvé de grandes difficultés à apprendre et pratiquer des métiers spécialisés?

M. Wright: Nous croyons que tout le monde devrait avoir l'occasion d'exercer un métier spécialisé. Avec la voie dans laquelle nous nous engageons, nous tenons pour acquis que premièrement, nous faisons face à une pénurie aiguë de main-d'œuvre qualifiée; nous avons un problème qui menace de diminuer notre rendement et réduire notre capacité de renouveler les effectifs. Pour essayer de résoudre ce problème, je crois que nous devrions tenter de nous y attaquer aussi directement que possible. Ainsi, par exemple, nous constatons que les employés de longue date possèdent les meilleures chances de se perfectionner; pourtant, les programmes disponibles comme le PFIMC visent plutôt le recrutement de nouveaux employés que le perfectionnement de ceux qui sont déjà en place.

Nous ne disons pas qu'il ne s'agit pas là d'un objectif valable. Disons que c'est un objectif trompeur. J'irais même plus loin en disant, et ceci pas nécessairement au nom de l'AMC, mais en termes de collaboration entre le secteur privé et le gouvernement, «il ne s'agit pas ici de savoir par exemple combien d'argent vous désirez mettre de côté dans le cadre du PFIMC pour la formation dans les domaines où il y a grave pénurie de main-d'œuvre. Ce que nous voulons dire est qu'une fois votre plan élaboré et votre décision prise quant au domaine visé et au montant d'argent à dépenser, vous appliquez effectivement ce montant à ce domaine. Nous aimerions également que vous établissiez un système de contrôle afin d'assurer que l'argent est réellement consacré à ce domaine. S'il ne l'est pas, vous devrez alors vous demander si oui ou non le programme que vous préconisez répond bien aux besoins.

Le président: Voici ma dernière question. Est-ce que vous et vos membres songez à la possibilité d'un assouplissement touchant l'âge de la retraite? Ceci pourrait vous permettre, si la relève se fait rare, de garder vos ouvriers spécialisés qui ont atteint l'âge de 65 ans, mais qui désirent encore travailler et qui ont la santé nécessaire, même si ce n'est qu'à temps partiel.

M. Wright: Eh bien, je crois qu'au Manitoba ce n'est pas nécessairement une question de choix. Si une personne désire continuer à travailler et qu'elle est en santé, elle peut le faire.

Le président: Je vois. Il en va souvent de même ici. M. Orlikow?

M. Orlikow: Oui j'ai une question à poser. Je remarque vos réticences à propos du système de subventions-contributions extraordinaires proposé dans le rapport Adams et par le Congrès du travail du Canada. Mais je me demande s'il y a une autre solution. Je suis certain que vous êtes au courant de ceci, mais récemment une société, la Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd. obtenait du ministère de l'Emploi et de l'Immigration la permission de faire venir d'Europe un grand nombre d'ouvriers qualifiés en raison d'une pénurie. Maintenant, quelques groupes m'ont fait part de certaines critiques; j'ai fait quelques recherches et on m'a dit des choses très intéressantes. La Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd. est l'une des quelques sociétés, avec Air Canada et les chemins

[Texte]

a very aggressive apprenticeship program, but what happens is that after about two years of apprenticeship with the company, the apprentices say, well, why should we stay in Flin Flon? We can go to Calgary and Edmonton.

• 1620

But they also pointed out that a large number of companies—and I will mention just one, Bristol Aircraft, which is a large employer doing high technology work—do not have an apprenticeship program. They are quite happy to hire a person and train that individual to do one specific task. I suppose when they need skilled workers they go out and offer more pay to somebody who is working for another company.

So employers do that, and they have done it consistently despite all your expressions of hope that they will become more involved, and that is why we have this shortage to a large extent. Can you tell me if there is any alternative to the grant-levy system which may not, indeed, work perfectly?

Mr. Wright: Okay. I think there are two or three questions in there. One was in reference to companies who choose not to use the apprenticeship program. I think one answer to that could be that they do not find the apprenticeship program for machinists responsive to their particular needs, and I think this is a problem that must be addressed. When someone says, how many machinists do you require, the follow-up question to that is what is meant by a "machinist". You do not necessarily go from an apprentice machinist down to a machine operator. People have different ideas of what those terms mean. And you have to really get down to what tasks are required. It is quite possible that the apprenticeship program is not particularly meaningful to a broad group of manufacturers, and there is a report I believe extant in Ontario, the Hushion Report, which made that point relative to apprentice trades in the manufacturing sector.

I think the point of the grant-levy system is the basic premise that if you do not train, you pay, type of thing; but, really, to solve the critical skills shortage problem, we must have an increased volume of training. We must have more people going through. And one of the concerns we have is that we hear of instances where the grant-levy system has been applied and people have paid but they have not done any more training. They have just selected which way they are going to go and the problem kind of rests at that point, and everybody claims to have done something. The other side of the matter is that we have perceived the grant-levy system as being something that could be rather unwieldy organizationally, another bureaucracy, if you will.

[Traduction]

de fer, qui, au Manitoba, ont établi un programme dynamique d'apprentissage. Toutefois, ce qui se passe, c'est qu'après deux ans d'apprentissage auprès de ces sociétés, les apprentis se demandent, eh bien pourquoi devrions-nous rester à Flin Flon? Nous pouvons aller à Calgary et à Edmonton.

Mais ils ont également fait remarquer qu'un grand nombre de sociétés, et je n'en mentionnerai qu'une seule, la Bristol Aircraft, qui est un important employeur, et qui s'occupe de travaux d'une haute technicité, n'a pas mis au point un programme d'apprentissage. Elles se contentent, d'engager une personne et de la former en vue d'exécuter une tâche spéciale. Je suppose que lorsqu'elles ont besoin de travailleurs qualifiés, elles se présentent dans les autres entreprises et offrent un traitement plus élevé à quelqu'un qui travaille pour une autre société.

C'est donc ce que font les employeurs; et ils l'ont fait régulièrement, bien que vous ayez souvent espéré qu'ils soient davantage concernés. C'est pourquoi nous faisons face dans une large mesure, à une telle pénurie. Pouvez-vous me dire s'il existe une solution de remplacement au système de subventions-contributions extraordinaires, qui pourrait bien, en fait, ne pas fonctionner parfaitement?

M. Wright: Très bien. Je crois que deux ou trois questions se posent dans ce que vous venez de dire. L'une porte sur le choix des sociétés de ne pas utiliser le programme d'apprentissage. L'une des réponses à cette question pourrait être, selon moi, qu'elles ne pensent pas que le programme d'apprentissage pour les mécaniciens-ajusteurs puisse répondre à leurs besoins particuliers; et je crois que nous devons nous attarder sur ce problème. Lorsque quelqu'un demande, de combien de mécaniciens-ajusteurs avez-vous besoin, la question qui suit automatiquement, c'est: qu'entend-on par «mécanicien-ajusteur». Il y a un certain écart entre mécanicien-ajusteur apprenti et un opérateur de machines. Les gens ont des idées différentes sur la signification de ces termes. Vous devez donc réellement vous informer des tâches qui sont requises. Il est fort possible que le programme d'apprentissage ne soit pas particulièrement intéressant pour un grand groupe de fabricants; je crois d'ailleurs qu'il existe un rapport en Ontario, le rapport Hushion, qui traite d'apprentissage des métiers dans le secteur de la fabrication.

Je pense que ce qui caractérise le système de subventions-contributions extraordinaires, c'est le principe de base selon lequel si vous ne formez pas, vous payez, ou quelque chose comme ça; mais, vraiment, pour résoudre le problème typique du manque de main-d'œuvre spécialisée, nous devons augmenter la formation. Nous devons former davantage de gens. L'une de nos préoccupations se rapporte au fait que nous entendons parler de cas où le système de subventions-contributions extraordinaires a été mis en pratique et où les sociétés ont payé mais n'ont plus offert de formation. Elles ont simplement décidé de l'orientation qu'elles allaient prendre, et le problème demeure en quelque sorte, et chacun prétend avoir fait quelque chose. Pour donner une autre version du problème, nous croyons que la mise en pratique du système de subventions-

[Text]

So we suggest as a possible alternative tax credit system of some kind which makes it an attractive proposition for companies to train. Now tax credit system immediately suggests that you want money off type of thing but, really, if you look at it, a tax credit system as far as the government is concerned you are foregoing the taxes. If the end product comes out and you get trained people who are employed so that there is greater productivity, et cetera, the taxes are merely collected somewhere down the road.

It is a reasonable investment and something for which I suggest there is already a mechanism there to work with, and there is ample room for controls. It could be done even after the fact, such as the old R & D project. And it is not that dissimilar in a way from R & D, in that it is an investment now for something down the road.

Mr. Orlikow: Just one last question. Everybody in our society recognizes that the bureaucracies—and not just government bureaucracies but business bureaucracies, and I suppose trade union bureaucracies too—all create problems as they get bigger. Have you given any thought to the kind of suggestions in this bill which were made by our earlier witnesses, that what we need, if we are going to have a training scheme is not a scheme worked out in all detail in Ottawa or in Winnipeg, but one which has been worked out at the local level in consultation between the employer, the employee, the training institutions, and the people in the community so that we get away from their application from the top down for instance as we find has been so frequently done?

• 1625

Mr. Wright: A quick answer to that is, yes. What we are concerned about, for example, is that training schemes are hatched out at the national level and then are put down to the regions, where they can become inflexible and often are not really applicable to the regions.

We feel that there should be a private sector input in terms of the concept at the top, if you will, or in Ottawa, and that the strictures should be the bare minimum as far as the national requirements of uniformity are concerned. Then each region can take it down in terms of the fine details as close as it can to the actual level where the training is being done. Certainly I would far rather see training that is not quite up to the mark being undertaken than no training at all.

The Chairman: John McDermid, next.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Wright, I have a comment first of all. I was very disappointed with the CMAs presentation in Ottawa—that is the national body when they made their presentation. The local CMA branch

[Translation]

contributions extraordinaires pourrait être plutôt complexe; ou, si vous voulez c'est un genre de bureaucratie.

Aussi, proposons-nous, à titre de solution de rechange, un genre de régime de dégrèvement fiscal qui constituerait une proposition intéressante pour favoriser la formation au sein des sociétés. Maintenant, à première vue, un régime de dégrèvement fiscal donne à entendre que vous voulez réduire vos dépenses, en quelque sorte; mais, en réalité, si vous y regardez de plus près, un régime de dégrèvement fiscal pour autant que le gouvernement est concerné, signifie que vous évitez les impôts. Si vous obtenez le produit final et que vos employés ont été formés, de façon à augmenter la productivité etc., les impôts sont simplement prélevés ailleurs un peu plus tard.

C'est un investissement raisonnable et une formule au sujet je de laquelle il existe déjà, je crois, un mécanisme pouvant servir de point de départ et laissant toute latitude pour que s'exercent des contrôles. Cela pourrait même se faire après coup, comme pour l'ancien projet de recherche et développement. D'ailleurs, ce genre de projet n'est pas tellement différent d'un projet de recherche et de développement, en ce sens qu'il s'agit d'un investissement pour l'avenir.

M. Orlikow: Juste une dernière question. Dans notre société, tout le monde reconnaît le fait que les bureaucraties, et pas seulement les bureaucraties gouvernementales, mais également les bureaucraties commerciales, et je suppose également les bureaucraties des syndicats professionnels, engendrent des problèmes au fur et à mesure qu'elles prennent de l'importance. Avez-vous pensé aux suggestions faites par nos témoins précédents au sujet de ce projet de loi et selon lesquelles, si nous voulons élaborer un programme de formation, il nous faut un programme établi de façon détaillée non pas à Ottawa ou à Winnipeg mais à un niveau local, c'est-à-dire de concert avec l'employeur, l'employé, les institutions de formation et le public, de façon à s'éloigner, par exemple, de cette façon de procéder en commençant par le haut et en finissant par le bas comme cela c'est si souvent produit?

M. Wright: Pour répondre rapidement à cette question, oui. Par exemple, nous préoccupons du fait que les programmes de formation prennent naissance au niveau national, puis sont ensuite appliqués dans les régions; ils peuvent perdre alors toute leur souplesse et ne sont pas réellement applicables à ces régions.

Nous jugeons indispensable, sur le plan conceptuel, une participation du secteur privé au niveau supérieur, ou si vous voulez, à Ottawa, pourvu que soient réduites au strict minimum les exigences nationales d'uniformité. Ensuite, chaque région pourrait adapter de façon détaillée le programme au niveau réel où doit s'exercer la formation. Je préférerais de loin, à l'absence de toute formation, une formation qui ne corresponde pas exactement aux critères fixés.

Le président: John McDermid, suivant.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. M. Wright, j'ai tout d'abord un commentaire à faire. J'ai été très déçu par l'exposé de l'A.M.C. à Ottawa, je veux dire l'organisme national. Toutefois, la direction locale de l'A.M.C. doit être félicitée

[Texte]

here is to be congratulated, because this is an excellent brief and you have approached many of the problems.

Let me just talk a little bit on the concept of the private sector advisory input. Is CMA now actively involved in the educational system in Manitoba? Are they asked for input into a curriculum, for example at community colleges, at trade schools, and that sort of thing?

Mr. Wright: Specifically with the technology courses at Red River College, for example, there are private sector advisory committees which meet at least twice a year, and do review curriculum. So there is some input. But there is a lot more required in terms of for example the type of programmes that go on in total at Red River. For those the input is much less. The reason, I suggest is that the CEIC really swings the cat in terms of what the emphasis is to be, for example, at Red River Community College where 39 per cent of the seats are purchased by CEIC during the day program.

Mr. McDermid: All right. Did Don Pollock talk to you at all about the new setup they have in Ontario, with the community organizations where the committees are chaired and staffed by local manufacturers, business people, et cetera?

Mr. Wright: We are somewhat aware of that. I believe one of the things that has happened in Ontario though is that the province itself has put in a fair amount of funding to help those things along.

Mr. McDermid: Yes, that is very true. But that is something that is done in co-operation with Canada Employment people and...

Mr. Wright: But the solutions in Ontario may or may not be suitable for us. There is certainly a common element in terms of the kind of problem, but the solutions may be a little different.

Mr. McDermid: There is a lot of talk about bringing it into the community and into the curriculum and so on. How then do you train for a Canada workforce? One of the things I found in Newfoundland about which they are very, very concerned is that the educators feel that it is their responsibility to train Newfoundlanders, the islanders, to obtain jobs not only in that province but right across this country.

Mr. Wright: Yes.

Mr. McDermid: And they are hoping that they are turning out someone who can compete in a job market which is available, say, in Alberta right now in the field of energy resources. Do you feel that if we get into too much local emphasis, we are going to neglect the job market on a global basis, if I can say that?

Mr. Wright: Not necessarily. If you want an example, take the aerospace sector in Manitoba where they have taken the components of the skills they are looking for and broken them down into their elements. There are some pretty common elements there and, if you take a look at those common

[Traduction]

pour son excellent exposé, qui a mis en lumière bon nombre de problèmes.

Laissez-moi parler un peu de la participation consultative du secteur privé. L'A.M.C. participe-t-elle activement maintenant au système d'éducation du Manitoba? Est-elle invitée à participer à l'établissement d'un programme de cours, par exemple, dans les collèges d'enseignement général, dans les écoles des métiers et les autres établissements du genre?

M. Wright: En particulier, en ce qui concerne les cours techniques au Red River College, par exemple, des comités consultatifs du secteur privé se réunissent au moins deux fois par an et examinent le programme de cours. Il y a donc participation. Mais il y a encore beaucoup à faire, par exemple, en ce qui concerne les types de programmes qui sont offerts globalement dans la région de Red River. Pour ces autres programmes, la participation est beaucoup moindre. Cela tient, je pense, au fait que la CEIC commence réellement à bouger en ce qui concerne l'orientation future, par exemple, du Red River Community College, où 39 pour cent des places sont achetées par cet organisme pour le programme de jour.

M. McDermid: Très bien. Don Pollock vous a-t-il parlé de la nouvelle structure des organisations publiques en Ontario, où les présidents et les membres des comités sont des fabricants régionaux, des hommes d'affaires, etc.?

M. Wright: Nous en avons un peu entendu parler. Je crois que ce qui s'est passé, entre autres, en Ontario, c'est que la province elle-même a fourni d'importants fonds pour aider les organisations.

M. McDermid: Oui, c'est bien cela. Mais cela se fait en collaboration avec le personnel d'Emploi Canada et...

M. Wright: Mais les solutions adoptées par l'Ontario peuvent ne pas nous convenir. Les problèmes ont certainement quelques points en commun, mais les solutions peuvent différer légèrement.

M. McDermid: Le lancement d'un programme de formation dans les entreprises publiques ou son intégration dans un programme de cours, etc., soulève de nombreuses discussions. Alors, comment formeriez-vous la population active du Canada? J'ai remarqué qu'à Terre-Neuve, où ils sont très très préoccupés par ce sujet, les enseignants croient qu'ils sont responsables de la formation des insulaires que sont les Terre-Neuviens, pour qu'ils trouvent des emplois non seulement dans cette province, mais également dans tout le pays.

M. Wright: Oui.

M. McDermid: Et ils forment une personne qui pourra entrer en concurrence sur le marché du travail, qui est disponible, disons, en Alberta, pour le moment, dans le domaine des ressources énergétiques. Pensez-vous que si nous concentrons trop nos efforts dans les régions, nous allons négliger le marché du travail dans son ensemble, si je puis m'exprimer ainsi?

M. Wright: Pas nécessairement. Si vous voulez un exemple, prenons le secteur de l'industrie aérospatiale au Manitoba, où ils ont pris les éléments des compétences qu'ils recherchaient et les ont répartis selon leurs propres critères. Il y a plusieurs points en commun et si vous examinez ces points en commun,

[Text]

elements, you will find there is an awful lot of people who could train in those areas, although they might not necessarily be capable of training for the full apprenticeship, for example. So if you examine the skills they are looking for, I think you will find that the picture breaks down into some pretty common areas.

Mr. McDermid: I would love to go on, but thank you very much. This is a very comprehensive brief.

• 1630

The Chairman: Gerry Swartz, do you have some questions?

Mr. Swartz: Thank you. I will be brief. I think you have raised quite a number of issues, and all are very relevant. But one of the things you do not touch upon in great detail is where you think you can get the intake into the kind of training programs that you would like to see being carried out.

Previous speakers have indicated that we have a potential labour force out here, many of whom do not have sufficient educational attainment to enable them immediately to go into training programs. Do you see some problems in finding people who are well versed enough in the labour market or have a sufficiently well established educational background that would permit them immediately to enter the kinds of training activities you would like to see industry in conjunction with government putting on?

Mr. Wright: There is no doubt that there are problems perceived in that area, particularly if we look at the numbers that would have to come in, and if we look at the megaprojects and the type of people they would consume.

I think that the answer to that though, is to have a good deal more private sector and education system consultation going back and forth. We need to tell them what we perceive the needs are and then endeavour to address them. An example is that they do provide some industrial training in the secondary school system, but it does not necessarily tie in with others elsewhere; if it did likely they would repeat it here, there, or wherever. It is not particularly cohesive. But I do not blame the educators particularly for this. Business really has not really jumped in on their part to say listen, we want to talk to you.

Mr. Swartz: A number of people are very concerned though as to what happens to those individuals who are not in the secondary school or elementary school stream now. I refer to those people who are older than that; either they dropped out in their teenage years or they are adults now who never did receive a complete education. What do we do with them when the availability of programs for academic upgrading is on the decline not just in Manitoba but across Canada? They may be the prime source for the re-training for megaprojects employment and for the specific kind of job training you are suggesting that manufacturers, the school system people, and the employment and immigration people begin to develop.

[Translation]

vous découvrirez qu'il y a un nombre incroyable de personnes aptes à recevoir une formation dans ces domaines, bien qu'elles ne soient pas nécessairement capables de poursuivre intégralement, par exemple, un tel apprentissage. Aussi, si vous examinez les compétences qu'ils recherchent, je pense que vous découvrirez que la structure se décompose en plusieurs domaines communs.

Mr. McDermid: J'aimerais poursuivre sur ce sujet, mais je vous remercie beaucoup. C'est un exposé très complet.

Le président: Gerry Swartz, avez-vous des questions à poser?

Mr. Swartz: Merci. Je serai bref. Je pense que vous avez soulevé plusieurs questions, et qu'elles sont toutes très pertinentes. Il y a cependant un aspect que vous n'avez pas tellement approfondi; où pensez-vous pouvoir recruter les personnes qui participeront à ce genre de programme de formation que vous aimeriez pouvoir offrir?

Les autres intervenants ont indiqué que nous avions une population active potentielle dont une grande partie n'a pas un bagage scolaire suffisant pour participer immédiatement à des programmes de formation. Pensez-vous devoir éprouver des difficultés à trouver sur le marché du travail les personnes qui ont de profondes connaissances, ou qui ont un bagage scolaire suffisant pour leur permettre de participer à ce genre de programme de formation que vous aimeriez voir mettre sur pied par l'industrie et le gouvernement?

Mr. Wright: Sans aucun doute, il existe des problèmes dans ce domaine, particulièrement en ce qui concerne le nombre de personnes qui devront participer, si nous examinons les grands projets et le type de personnes qui en feront partie.

Je pense néanmoins que la réponse à cette question réside dans une plus grande consultation entre le secteur privé et le système d'enseignement. Nous devons leur communiquer les besoins que nous percevons, et nous devons ensuite les charger de combler ces besoins. Par exemple, ils offrent une formation industrielle au niveau secondaire mais elle ne s'articule pas nécessairement aux autres programmes offerts ailleurs; si c'était le cas, ils répéteraient l'expérience ici, là-bas ou ailleurs. Il y a un manque de cohésion. Mais je ne blame pas les enseignants en particulier pour cette lacune. De leur côté, les commerçants n'ont pas vraiment voulu s'engager et dire: écoutez, nous voulons vous parler.

Mr. Swartz: Nombre de personnes s'inquiètent beaucoup de ce qui arrive à ceux qui n'ont pas reçu une formation secondaire ou élémentaire. Je fais allusion aux personnes plus âgées; à celles qui ont abandonné les études au cours de leur adolescence, ou aux adultes qui n'ont jamais reçu une formation complète. Qu'allons-nous faire de ces gens-là maintenant que le nombre de programmes d'études de perfectionnement diminue, non seulement au Manitoba mais dans tout le Canada? Ces personnes seraient vraisemblablement les premières choisies pour être à nouveau formées en vue d'emplois dans le cadre des grands projets et pour les cours de formation spéciaux que devraient mettre au point, selon vos propositions, les

[Texte]

Mr. Wright: Okay. To address that on a broad scale, I think I am correct in saying that the education system itself basically has been developed more or less as a one-time-through phenomenon. But people are going to change directions; they are going to switch emphasis; people are going to want to go back to school at whatever level they were at; and I think that emphasis has to change in the secondary school system. For whatever reason a person stopped his or her education, there has to be more opportunity for that individual to jump in and upgrade himself or to change direction. You know, society talks about people changing careers several times during their lives. The educational system in my view is still a one-time-through phenomenon, largely.

Mr. Swartz: And for a lot of people it is one time through to the bottom, and there is no way out. We are hoping that there will be ways out for those people.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Wright. Your brief was welcome and contributed quite a bit to the meeting. Next on my list, I have Mr. Magnus Eliason—and I hope I did not pronounce your name wrong again—from the Manitoba Federation of the Visually Handicapped. Mr. Eliason, if you want to take somebody else with you to the microphone, you are welcome to do that.

Mr. M. Eliason (Representative, Manitoba Federation of the Visually Handicapped): I can see I was preceded by a tall fellow.

The Chairman: You are pretty tall yourself, but he was very tall. How do you pronounce your name properly.

Mr. Eliason: In Icelandic, it is pronounced one way though spelled the same, Eliason. The accent is on the first syllable. Among Canadians it is pronounced Eliason, with the emphasis on the second syllable, the *i*. You see, I am a man who is totally bilingual!

• 1635

At the outset, I would like to introduce two ladies who are with me. One is the vice-president of our organization, Ainley Monk, please stand up, Ainley. And another lady with me is Marge Fulton, former president of our organization. I would have some difficulty reading this brief but I have three extra copies, so I will give these to you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Mr. Eliason: Possibly through a lack in ourselves, we had not noticed the newspaper advertisement and, consequently I, at least, was not aware of this task force coming out here. In fact we only heard about it last Thursday so, somewhat in great haste, we got this brief together. But when I say "we", I should hardly use that term because I had no part in its preparation. I am not particularly an expert in this field, although I might make some personal comments afterwards.

[Traduction]

fabricants, les responsables du système scolaire et les fonctionnaires d'Emploi et Immigration.

M. Wright: Très bien. Globalement, je ne pense pas me tromper en disant que le système d'éducation a été conçu fondamentalement pour ne donner qu'une formation une fois pour toutes. Toutefois, il arrive que les gens veulent changer de domaine, changer d'orientation; qu'ils veulent retourner à l'école au niveau où ils avaient abandonné; et je pense que la structure du système scolaire de niveau secondaire doit alors être modifiée. Sans égard aux raisons pour lesquelles une personne a abandonné ses études, davantage de possibilités doivent lui être offertes pour lui permettre de s'y retremper et de se perfectionner ou de changer d'orientation. Vous savez, on entend parler de personnes qui changent de carrière plusieurs fois dans leur vie. Selon moi, le système d'éducation est encore conçu, en grande partie, pour donner une formation une fois pour toutes.

M. Swartz: Et pour un grand nombre de personnes, c'est une fois pour toutes qu'elles s'enfoncent, elles ne peuvent s'en sortir. Nous espérons qu'il y aura des débouchés pour ces gens.

Le président: Merci beaucoup, M. Wright. Votre exposé a été le bienvenu et a beaucoup apporté à cette réunion. Le suivant sur ma liste est M. Magnus Eliason—j'espère cette fois-ci avoir prononcé votre nom convenablement—de la Federation of the Visually Handicapped du Manitoba. M. Eliason, si vous désirez que quelqu'un vous accompagne au microphone, vous êtes invité à le faire.

M. Eliason, (représentant de la Federation of the Visually Handicapped du Manitoba): Je constate que la personne qui m'a précédé était haute de taille.

Le président: Vous êtes vous-mêmes assez grand, mais il était très grand. Quelle est la façon correcte de prononcer votre nom?

M. Eliason: En islandais, il se prononce d'une autre façon, bien qu'il s'appelle de même façon, Eliason. L'accent tonique est placé sur la première syllabe; tandis que les Canadiens prononcent Eliason, en plaçant l'accent sur la deuxième syllabe, le (*i*). Vous voyez, je suis entièrement bilingue!

J'aimerais tout d'abord vous présenter deux dames qui m'accompagnent. L'une est la vice-présidente de notre organisation, Ainley Monk; veuillez-vous lever, Ainley. L'autre dame qui m'accompagne est Marge Fulton, ancienne présidente de notre organisation. J'aurais de la peine à lire ces exposés, mais j'ai trois copies supplémentaires que je dépose à votre intention, monsieur le président.

Le président: Merci.

M. Eliason: Peut-être est-ce inadvertance de notre part, toujours est-il que nous n'avions pas noté l'annonce qui a paru dans le journal et, par conséquent, je ne savais pas que cette équipe de travail se réunissait ici. En fait, nous n'en avons entendu parler que jeudi dernier. Aussi avons-nous, en grande hâte, rédigé cet exposé. D'ailleurs, j'hésite à dire «nous» car, en réalité, je n'ai pas participé à sa préparation. Je ne suis pas particulièrement un spécialiste en ce domaine, bien que je

[Text]

The two ladies who are with me are more equipped to answer questions, and to some extent they were co-authors of this brief. So I will proceed to read it, and I hope you can hear me.

We are essentially an advocacy group, made up of service providers and consumers. Can you hear me?

The Chairman: Yes, we can.

Mr. Eliason: We are generally concerned with integration and equalized opportunities for the visually impaired, especially in the matter of access to generic public services. The comments are limited to the visually impaired, but may be applicable to persons with other physical handicaps. This report consists of a list of briefly stated concerns and recommendations.

1. Before one can use vocational training or employment placement services, it is necessary to make an occupational choice. Visually impaired persons are at a considerable disadvantage in making this career selection, due to the relative inaccessibility of career information and little or no opportunity to obtain hands-on experience in tasks and activities related to career interests.

In light of this, we consider the substantial gap in continuity between school experience and CEC ... and, Mr. Chairman, here I must plead ignorance. What is CEC?

The Chairman: Well, there is an *i* in there usually; it stands for Canadian Employment and Immigration Commission, but that probably means Canadian Employment Centres.

Mr. Eliason: I see, yes. Thank you. I will continue ... CEC employment services as having a particularly detrimental effect on the career development of visually impaired persons.

We recommend that CEC councillors be mandated, enabled and rewarded for collaborating with school counsellors on the career development of visually impaired students, especially at the point where they require non-school work experience.

2. For the visually impaired, there are few opportunities for career exploration and much pressure to assume stereotypical jobs. We recommend that the CEC in liaison with community colleges involve itself in the development of career exploration programming with a view to expanding the career horizons of the visually impaired, much like the pre-trades course for women.

It would be essential to provide appropriate support services to facilitate access to information during this process.

3. We see little progress towards the objective of integrating the delivery of employment services to persons who are visually impaired. CEC continues to fund employment services to the legally blind through private charitable auspices. In the case of persons who are visually limited but not legally blind, and

[Translation]

pourrais faire plus tard des commentaires personnels. Les deux dames qui m'accompagnent sont plus aptes à répondre aux questions, et, dans une certaine mesure, elles sont les coauteurs de cet exposé. Aussi, je vais maintenant procéder à sa lecture, et j'espère que vous pouvez m'entendre.

Nous sommes essentiellement un groupe de militants, formé de fournisseurs de services et de consommateurs. Pouvez-vous m'entendre?

Le président: Oui, nous vous entendons.

M. Eliason: De façon générale, nous nous préoccupons d'intégrer les handicapés visuels au marché du travail et de leur obtenir l'égalité d'accès aux emplois, en particulier en ce qui concerne l'accès à la fonction publique. L'exposé est axé sur les handicapés visuels, mais il peut être appliqué aux personnes victimes d'autres handicaps physiques. Ce rapport dresse une liste succincte de préoccupations et de recommandations.

1. Avant de recourir aux services de formation professionnelle ou d'emploi, il est nécessaire de choisir une profession. Pour faire ce choix de carrière, les handicapés visuels se trouvent considérablement désavantagés, étant donné l'inaccessibilité relative de renseignements sur les carrières et le peu, pour ne pas dire l'inexistence de possibilités d'acquérir de l'expérience dans les tâches et les fonctions pertinentes à une carrière.

Par conséquent, nous avons constaté un écart important entre l'expérience scolaire et la CEC ... et, monsieur le président, je dois ici avouer mon ignorance, qu'est-ce que la CEC?

Le président: Eh bien, normalement il y a (i); c'est l'abréviation de la Commission/ministère de l'Emploi et de l'Immigration, mais dans ce cas-ci, il s'agit probablement des centres d'emploi du Canada.

M. Eliason: Ah oui, je vois. Merci. Je poursuis ... les services d'emploi de la CEC; en effet, cet écart nuit particulièrement au perfectionnement des personnes handicapées visuellement.

Nous recommandons la nomination, au sein des CEC, d'orienteurs non datés, rétribués et habilités à collaborer avec les orienteurs scolaires en vue de favoriser le perfectionnement des étudiants handicapés visuellement, en particulier lorsqu'on leur demande de l'expérience sur le marché du travail.

2. Les handicapés visuels ont rarement la possibilité d'envisager une carrière et sont poussés à rechercher des emplois stéréotypés. Nous proposons que les CEC, de concert avec les collèges d'enseignement général et professionnel, élaborent un programme visant à explorer les possibilités de carrière, afin d'élargir, au niveau professionnel, l'horizon des handicapés visuels. Il s'agirait d'un programme similaire au cours préparatoire aux métiers à l'intention des femmes.

A cette fin, il serait essentiel de constituer des services de soutien appropriés pour faciliter l'accès aux renseignements.

3. Nous constatons peu de progrès dans la poursuite des objectifs visant la prestation de services d'emploi aux personnes handicapées visuellement. Les CEC continuent de financer les services d'emploi aux aveugles (cas de cécité totale) par l'intermédiaire d'organismes privés de charité. Pour ce qui est

[Texte]

those with other physical handicaps, the tendency is to rely on outreach projects or special programs. We urge that steps be taken to transfer the responsibility for direct service to the physically handicapped to regular employment counsellors, and that outreach or special program representatives play a consultative or supplementary role.

4. It is still the case that the visually impaired cannot expect access to CEC information services. A job seeker has no direct access to information about job vacancies, and no provision has been made for reproducing career or employment-related information in alternative formats—such as in braille or large print, or what have you. We recommend that the CEC establish a program to facilitate the access of the print handicapped person to its information services.

5. The working methods of the visually impaired may rely on the use of alternative or adaptive equipment, or other support services. The current cost-shared program set up to address this need is deficient in mandate and resources. First, it is unable to provide support services to visually impaired persons engaged in career exploration or job hunting. Second, there are few, if any, support services made available to employed persons, either to maintain or advance their employment. We recommend that the mandate be enlarged in the first regard, and the resources be expanded to facilitate the existing mandate in the latter. We further recommend that ways and means be developed for transferring the high cost for employment support services from an individual to a community responsibility.

6. We support in principle mandatory contract compliance for employers in receipt of federal government contracts, and employers or organizations in receipt of federal job creation funding. Just as the identified target for voluntary affirmative action in the private sector have been the physically handicapped, native, and women, they should also be the target groups of mandatory contract compliance.

7. This is the last item. For too long job stereotypes and the rule of precedence have shaped the career options of visually impaired persons. We do not support the notion that demonstrating the suitability of certain jobs for visually impaired will lead to an expansion in the choice of employment. Instead, we recommend federal funding into more relevant concepts, such as task analysis, job structure and job sharing.

• 1645

The Chairman: Thank you very much, Mr. Eliason. I want you to know that we have received briefs in other cities and

[Traduction]

des personnes handicapées visuellement mais non aveugles, et des autres handicapés physiques, on a tendance à compter sur des projets d'extension ou prolongement de services ou des projets spéciaux. Nous demandons par conséquent que des mesures soient prises pour transférer la responsabilité de la prestation directe de services aux handicapés physiques à des conseillers dans le domaine des emplois ordinaires; nous demandons également que les représentants des programmes de prolongement ou spéciaux jouent un rôle consultatif ou complémentaire.

4. Malheureusement, les handicapés visuels ne peuvent toujours pas avoir accès aux services d'information des CEC. La personne qui recherche un emploi n'a aucun accès direct aux données sur les postes vacants. Par ailleurs, aucune disposition n'a été prise pour publier les données relatives aux carrières ou aux emplois sous d'autres présentations—en braille, en gros caractères d'imprimerie, ou autre. Nous proposons que les CEC facilitent pour les personnes handicapées l'accès à ces publications auprès des services de renseignements.

5. Les handicapés visuels peuvent avoir besoin, pour travailler, d'un matériel de substitution ou d'un matériel adapté à leurs besoins ou encore d'autres services de soutien. On n'a pas attribué suffisamment de pouvoirs et de ressources pour l'exécution du programme actuel à frais partagés conçu pour répondre à ces besoins. Tout d'abord, ce programme ne peut fournir des services de soutien aux handicapés visuels qui envisagent une carrière ou qui recherchent un emploi. Ensuite, peu de services de soutien, sinon aucun, sont offerts aux employés qui désirent conserver leur emploi ou obtenir une promotion. Nous proposons, dans un premier temps, l'augmentation des attributions de ces services et, dans un deuxième temps, l'augmentation du nombre d'employés chargés d'offrir les services. En outre, en ce qui concerne le coût élevé des services de soutien en matière d'emploi, nous proposons la mise au point de méthodes qui permettront de transférer au gouvernement les responsabilités qui incombent aux organismes privés.

6. En principe, nous appuyons l'exécution obligatoire des contrats par les employeurs qui se voient adjuger des contrats fédéraux et par les employeurs et les organisations qui reçoivent des fonds fédéraux pour la création d'emploi. Dans le secteur privé, les handicapés physiques, les autochtones et les femmes ont constitué les objectifs visés par les programmes d'action positive. Ces groupes devraient également être les objectifs visés par l'exécution obligatoire des contrats.

7. C'est le dernier point. Pendant trop longtemps, les emplois stéréotypés et les droits de priorité ont restreint le choix de carrière pour les handicapés visuels. Nous n'appuyons pas le principe selon lequel le fait de démontrer que certains emplois conviennent aux handicapés visuels entraînera un plus grand choix d'emplois. Nous proposons plutôt que le gouvernement finance des recherches plus pertinentes telles que l'analyse des tâches, la structure des emplois et le partage des emplois.

Le président: Merci beaucoup Monsieur Eliason. Je tiens à vous informer que nous avons reçu dans d'autres villes du

[Text]

towns of Canada from associations of visually handicapped people, so this brief contributes to the information on that subject. Also, I understand that my colleague, David Smith, who is the chairman of the parliamentary task force on the handicapped has also received some representations. His committee also is travelling throughout Canada on the general subject of the handicapped. But when we are preparing our report, I will consult with David Smith, so that together we can cover fully the field of recommendations relating to the visually handicapped and their employment opportunities.

John McDermid, have you any questions for any of the witnesses, either Mr. Eliason, Ms. Monk or Ms Fulton?

Mr. McDermid: I am just going to ask what type of work now are the visually handicapped employed in. Does it fall into any category, or are they employed in a wide range of occupations?

Mr. Eliason: Would you like to answer that, Ms. Monk? I will lower the microphone for you.

The Chairman: Did you hear the question?

Ms. A. Monk (Vice-President, Manitoba Federation of the Visually Handicapped): Yes. You wanted to know if our members work in just a few kinds of jobs or a wide range.

The Chairman: Yes. Could you tell us the types of work that the visually handicapped generally work in at the present time?

Ms. Monk: Well, there were statistics actually on employment in 1974, when a national study was done by Professor Greenland. And at that time it looked as though some 40 per cent of the unemployed people were working for CNIB.

There are stereotypical jobs and when I say that, I mean things like dark-room work. But newer things have been developed and nurtured in terms of training and support services to training such as computer programming; also tax consulting work, I believe.

But there is not a wide variety. It is quite irrational really, how certain careers develop. They do not have access to a real range of opportunities. A person would have to fight a lot of obstacles to get anywhere, for instance into computer programming; also social work is another one. But the rule usually is that somebody blazes the trail and as a consequence, a lot of other people who want to go to university might get sort of shuttled into those particular positions or trades, or whatever.

Mr. McDermid: Right. It takes one brave soul to get into it first of all before avenues are opened for other people.

Ms. Monk: Before people can assume that it is possible, yes.

Mr. McDermid: One of the most brilliant lawyers we have in the Ontario government is blind, and was blind from birth. He is an amazing fellow and has deputy minister status now. I appreciate this brief very much, and I know that is one area

[Translation]

Canada des exposés d'associations d'handicapés visuels; cet exposé-ci complètera donc les données que nous avons sur le sujet. Je sais également que mon collègue, David Smith, président de l'équipe de travail parlementaire sur les handicapés a également reçu certains représentants. Son comité voyage aussi dans tout le Canada pour s'occuper des handicapés en général. Toutefois, lorsque je préparerai notre rapport, je consulterai David Smith de façon à ce que nous passions ensemble en revue toutes les recommandations pertinentes aux handicapés visuels et aux possibilités d'emplois qui pourraient leur être offertes.

John McDermid, avez-vous des questions à poser à l'un des témoins, M. Eliason, M^{me} Monk ou M^{me} Fulton?

M. McDermid: J'allais justement demander quel genre de postes occupent actuellement les handicapés visuels. Ces postes appartiennent-ils à une catégorie en particulier, ou ces personnes sont-elles employées dans une grande variété de postes?

M. Eliason: Madame Monk, aimeriez-vous répondre à cette question? Je vais abaisser le microphone pour vous.

Le président: Avez-vous entendu la question?

Mme A. Monk (vice-présidente, Manitoba Federation of the Visually Handicapped): Oui. Vous voulez savoir si nos membres travaillent seulement dans un éventail restreint d'emplois ou dans de nombreux types d'emplois.

Le président: Oui. Pourriez-vous nous dire, de façon générale, quels sont les genres de postes occupés par les handicapés visuels?

Mme Monk: Eh bien, selon les statistiques recueillies sur les emplois lors d'une étude nationale dirigée par le professeur Greenland en 1974, environ 40 p. 100 des sans-emplois à ce moment-là travaillaient pour l'I.N.C.A.

Il existe des emplois stéréotypés, et je veux dire par là le genre de travail effectué dans une pièce sombre. Mais de nouvelles idées ont été mises en pratique concernant les services de formation et de soutien, par exemple dans des domaines tels que la programmation d'ordinateur; je crois, également, dans le domaine de la consultation en matière fiscale.

Mais l'éventail est plutôt restreint. Vraiment, la façon dont certaines carrières sont conçues est assez illogique. Les handicapés ont peu de débouchés. Une personne devra surmonter un grand nombre d'obstacles pour atteindre son objectif, par exemple dans le domaine de la programmation d'ordinateur; également dans celui de l'assistance sociale. Mais en règle générale, ce qui se passe habituellement, c'est que quelqu'un ouvre la voie et que par conséquent, bon nombre de personnes qui désirent entrer à l'université sont plus ou moins orientées vers ces postes ou ces métiers particuliers, ou d'autres.

M. McDermid: C'est vrai. Il faut que tout d'abord un courageux se lance pour que des ouvertures s'offrent à d'autres personnes.

Mme Monk: Avant que les gens puissent présumer que la chose est possible, oui.

M. McDermid: L'un des plus grands procureurs du gouvernement ontarien est aveugle de naissance. C'est une personne remarquable qui est maintenant sous-ministre. J'apprécie beaucoup cet exposé, et je sais que nous examinerons ces

[Texte]

that we will be looking into most seriously. Thank you for bringing it to us.

The Chairman: David Orlikow, do you have any questions?

Mr. Orlikow: Well, just a comment. I note in the brief the suggestion that there be less reliance on the outreach programs and more reliance on the regular staff on the employment service. Most of the briefs we have received, not just those which come to members of Parliament generally tell us that the outreach programs and the special groups that try to find employment for native people or women or handicapped people do a much better job. They say that they understand better the problems of the specific group they are trying to work with, than does the regular employment service. I just make that comment as one which is frequently made to members of Parliament.

• 1650

Mr. Eliason: Just to comment on that observation, I think possibly what they have in mind is that if it were possible to train or to have in every major employment centre—and I am thinking of Winnipeg here and possibly one other centre in the province—someone particularly suitable for counselling visually impaired people, then this would provide more continuity than does the odd outreach project. I think that is the thinking behind this; somewhere along the line we have to acquire or develop this type of service in our employment centres. I think Ainly Monk wants to add to that.

Ms. Monk: That would not be my thinking on that. Rather, it would be that we are not so special that we cannot be served by a regular counsellor. That is the assumption. But, really, it is just fear that kind of puts people together in other segregated arrangements. But there is nothing so special once the problem is understood. Then the solutions you know, can be more fully developed.

The Chairman: It is interesting to note that when we were in Halifax we were addressed by a young woman who was totally deaf, and she was taken on as an outreach worker to develop employment opportunities and to place deaf people in jobs. I might say that since she went on the job, the rate of placing deaf people in jobs greatly increased. Now that was an outreach program which was so highly successful that it was continued, and I have the impression that maybe they are thinking of taking it on almost permanently. We are going to try to make recommendations along those lines.

Mr. Swartz: I have a follow-up question to the last question and it relates in particular to your remarks. Do you think that people who are visually handicapped can be serviced effectively by the Canada Employment Centres as they are now constituted, given the functions that the placement counsellors are expected to provide as a normal part of their work? The performance on the job of placement counsellors is evaluated by the number of placements they make, and they would prefer to take someone whom they could just slot into a job even if it is a short term job, because the number of place-

[Traduction]

problèmes de façon beaucoup plus attentive. Merci de nous en avoir fait part.

Le président: David Orlikow, avez-vous des questions à poser?

M. Orlikow: Eh bien, juste un commentaire. Je remarque que dans l'exposé on propose de moins compter sur des programmes d'extension et de faire davantage appel au personnel régulier des services d'emploi. La plupart des exposés que nous avons reçus, pas seulement ici, mais également ceux que reçoivent généralement les députés, nous indiquent que les programmes d'extension et les groupes spéciaux qui essaient de trouver des emplois pour les autochtones, les femmes ou les handicapés, font un bien meilleur travail. Ils comprennent mieux les problèmes du groupe particulier avec lequel ils travaillent, que les services de main-d'œuvre réguliers. Je ne fais qu'exprimer ici une opinion qui est souvent présentée aux députés.

M. Eliason: A ce propos, je pense qu'ils jugent que s'il était possible de former ou de recruter, dans chaque grand centre d'emploi—et je pense ici à Winnipeg ou à un autre grand centre de province—une personne particulièrement capable de conseiller les personnes qui ont des déficiences visuelles, nous obtiendrions une plus grande continuité dans le programme qu'avec les projets d'extension, qui sont irréguliers. Je pense que c'est ce dont il s'agit; nous devons, de quelque façon que ce soit, développer ce genre de service dans nos centres d'emploi. Je pense que Ainly Monk a quelque chose à ajouter.

Mme Monk: Je ne pense pas la même chose... C'est plutôt que nous ne sommes pas si différents que nous ne puissions pas être servis par un conseiller habituel. C'est une hypothèse. Mais, vraiment, c'est la peur qui lie les personnes dans des situations spéciales. Il n'y a rien de si spécial une fois que le problème est compris. Vous savez, on peut ensuite trouver de meilleures solutions.

Le président: Il est intéressant de noter que lorsque nous étions à Halifax, une jeune femme entièrement sourde s'est adressée à nous et qu'elle a été engagée pour un programme d'extension visant à augmenter les possibilités de travail des sourds et à leur fournir des postes. Je peux dire que depuis qu'elle travaille pour ce programme, le nombre de sourds que nous avons pu placer a augmenté considérablement. Ce programme d'extension a eu tant de succès que nous l'avons maintenu et j'ai l'impression qu'ils pensent peut-être à le garder de façon permanente. Nous allons faire des recommandations à ce sujet.

M. Swartz: J'ai une question à poser qui se rapporte à vos observations. Pensez-vous que les gens qui ont des déficiences visuelles peuvent attendre un bon service des centres d'emploi du Canada de la façon qu'ils sont conçus en ce moment, étant donné les fonctions que doivent normalement remplir les conseillers en placement? Leur rendement de travail est évalué par le nombre de personnes placées et ils préféreraient choisir quelqu'un à qui ils peuvent «refiler» un emploi; même si c'est un emploi temporaire, parce que le nombre de placements augmente. Voulez-vous laisser entendre que les besoins des

[Text]

ments can go up. So are you suggesting that the requirements of visually handicapped people are such that you would not need any special counselling or any more time with these people, and that they would not have to work in a different manner?

Mr. Eliason: Do you want to answer that?

Ms. Monk: What I would say to that is just that maybe a lot of people could use a little extra counselling in terms of, you know, choosing a career of taking steps prior to enrolling for a course or entering a job. But I agree that that sort of reward-for-numbers approach really is very negative and counter-productive to working with people like us.

Mr. Swartz: Also, do you think that counsellors would need some special training in order better to assist the visually handicapped? We were certainly given the impression by people who presented a brief that that understanding the problems of people with hearing handicaps for instance required some special training and certain insights which the normal counsellor operating in Canada Employment Centres is not trained for.

• 1655

Ms. Monk: I can see some kind of consultant within the office or the center providing that. I do not think they would have to become experts on blindness or how people function. They could have very little knowledge and just know the resources at their disposal to solve problems. Someone to consult with about what they find.

I do not think there is anything so strange that it could not be done on that basis with some consultant within the set-up.

The Chairman: Thank you Ms. Monk and thank you Mr. Eliason and Ms. Fulton.

Mr. Eliason: Thank you for inviting us. I just want to make one little observation. I think the manufacturers association and employment services should take a hard look at or should recognize the possibility that some of the candidates for that program could be the visually impaired.

The Chairman: Well, the representatives are still in the room and they are listening to you sir.

Mr. Eliason: I, for instance, once knew a saw filer whose sight was so poor he was legally blind and that man was an expert saw filer in a saw mill.

The Chairman: Thank you very much sir.

Mr. Eliason: Thank you.

The Chairman: Is Dr. Lawless the vice-president of the University of Manitoba here? Dr. Lawless do you want to come forward please.

Mr. Lawless: Thank you Mr. Chairman. I am glad to be here to make this presentation to you and the members of task force.

[Translation]

personnes qui souffrent de déficiences visuelles sont tels que les conseillers n'ont pas besoin d'aptitudes particulières ou de plus de temps à passer avec ces personnes et qu'ils n'auraient pas à travailler de différente façon?

M. Eliason: Voulez-vous répondre à cette question?

Mme Monk: Je répondrai que peut-être bon nombre de gens pourraient bénéficier de plus de conseils en matière, par exemple, de choix de carrière ou pour ce qui est des mesures à prendre avant de participer à un cours ou de prendre un poste. Mais je conviens que ce genre de chose, à savoir, une récompense pour le nombre de placements, constitue une méthode très négative pour des gens comme nous.

M. Swartz: Pensez-vous également que les conseillers auraient besoin d'une formation spéciale afin de mieux aider les personnes qui souffrent de déficiences visuelles? Ceux qui ont présenté un exposé nous ont certainement donné l'impression que pour comprendre les problèmes des personnes atteintes de surdité par exemple, il faut avoir une formation spéciale et un certain aperçu de la question, et le conseiller qui travaille dans les centres de main-d'œuvre du Canada n'a pas ce genre de formation.

Mme Monk: Je peux aller voir un expert-conseil du bureau ou du centre qui fournira ce genre de service. Je ne pense pas que le conseiller doive être un expert en cécité ou sur la manière dont vivent les personnes qui ont ces problèmes. Il pourrait très peu connaître le sujet et seulement savoir quelles sont les ressources qui sont à sa disposition pour résoudre les problèmes. Il représente quelqu'un que l'on peut consulter au sujet des solutions possibles.

Je ne pense pas que le problème soit si différent que les conseillers réguliers ne puissent s'y atteler.

Le président: Merci, madame Monk, monsieur Eliason et madame Fulton.

M. Eliason: Merci de nous avoir invités. Je voudrais seulement faire une légère observation. Je pense que l'association des manufacturiers et les services d'emploi devraient considérer les personnes qui ont des déficiences visuelles comme candidats au programme, ou du moins envisager la possibilité de leur candidature.

Le président: Eh bien, les représentants sont encore là et vous écoutent, monsieur.

M. Eliason: Par exemple, j'ai connu personnellement un affûteur de scies dont la vue était si faible qu'il était considéré comme un aveugle aux termes de la loi et cet homme était un expert dans son métier et travaillait dans une scierie.

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

M. Eliason: Merci.

Le président: Monsieur Lawless, vice-président de l'Université du Manitoba est-il ici? Monsieur Lawless, voulez-vous vous avancer, je vous prie.

M. Lawless: Merci, monsieur le président. Il me fait plaisir d'être ici aujourd'hui pour vous présenter cet exposé, à vous et aux membres du groupe de travail.

[Texte]

The universities clearly do have a role in the development and training of skilled workers in the trades and higher skilled occupations. Le me state from the outset, lest there be some confusion with respect to our role in the skilled trades, that the University of Manitoba has a very active, very successful program of teacher education which as a co-operative venture with Red River Community College produces well rounded teachers in the industrial and business education area and our school of dentistry works very closely with Red River Community College in the training of dental technicians.

So given the identification of need and given adequate financial support our university or other universities could play a very significant role in the development of workers in the skilled trades in many key areas. I do not want to dwell on that I just want to mention that from the outset and turn more directly to the preparation of those in what I might call the higher skilled occupations which most people will associate universities with more closely.

Now you, of course, have access as everyone else to all the Statistics Canada material—and I am not going to talk about projected needs or identification needs or number of graduates and so forth—all of that material is available and there is no way the university would be able to provide that in a better form than Statistics Canada can so I am going to spend just a few minutes to provide a few more personal and more local impressions on what a university's role might be with respect to the higher skilled occupations.

First let me say that if in your hearings across the country you do actually find that mythical PhD driving a taxi cab please let me know because I am still . . .

The Chairman: I found him last night.

Mr. Lawless: You found him last night, and I thought that he was a graduate student sociologist gathering data for his thesis.

The Chairman: If you read, sir, the testimony that we took in Regina last night you will find we had an association, almost, of PhDs who were out of work.

Mr. Lawless: Very interesting. It is our experience that in fact the great oversupply of the PhDs predicted for the 1970s never really materialized. I think the myth deterred many from proceeding on to do doctoral work and that we are now entering the 1980s with severe shortages of researchers and of university staff in some fields. Not in all fields but in some fields very clearly.

• 1700

Mr. McDermid: What fields, sir?

Mr. Lawless: Well, I could, if you will bear with me a minute, sir, I will try to refer to a number of specific fields. I

[Traduction]

Il est évident que les universités ont un rôle à jouer dans le perfectionnement et la formation de travailleurs qualifiés dans les métiers et postes hautement spécialisés. Laissez-moi préciser dès le début, pour que personne ne se trompe en ce qui concerne notre rôle dans les métiers spécialisés, que l'université du Manitoba a mis en œuvre un programme de formation pédagogique très actif et qui a beaucoup de succès; c'est une entreprise menée en collaboration avec le Red River Community College et qui donne des enseignants bien préparés à l'enseignement dans les secteurs de l'industrie et du commerce. Notre école dentaire collabore très étroitement avec le Red River Community College pour ce qui est de la formation des mécaniciens dentistes.

Si l'on déterminait les besoins et si l'on accordait un soutien financier suffisant, notre université ou d'autres universités pourraient jouer un rôle très important dans le perfectionnement des travailleurs des métiers spécialisés dans nombre de domaines importants. Je ne veux pas m'appesantir là-dessus, je veux seulement le mentionner dès le départ et passer, de manière plus directe, à la préparation aux postes plus spécialisés avec lesquels les gens associent plus volontiers les universités.

Il est évident que vous avez accès, comme tout le monde, aux documents de Statistique Canada et je ne vais pas parler de la détermination des besoins ou des besoins éventuels ou du nombre de diplômés, etc. Tous ces documents sont disponibles et l'université ne pourrait en aucune façon mieux informer là-dessus que ne le fait Statistique Canada; je vais donc en quelques minutes vous fournir quelques impressions plus personnelles et plus précises sur ce que pourrait être le rôle d'une université par rapport aux postes plus spécialisés.

Tout d'abord, laissez-moi vous dire que si, au cours des audiences tenues dans tout le pays, vous découvrez vraiment cette personne mythique qu'est le conducteur de taxi détenteur d'un doctorat, veuillez me le faire savoir, parce que je suis toujours . . .

Le président: Je l'ai découvert hier soir.

M. Lawless: Vous l'avez découvert hier soir, et je pensais que c'était un étudiant diplômé en sociologie qui rassemblait des données pour sa thèse.

Le président: Si vous lisez, monsieur, le témoignage que nous avons recueilli à Regina hier soir, vous verrez que vous pourriez trouver presque une association de sans-emploi détenteurs de doctorats.

M. Lawless: Très intéressant. Selon nous, c'est un fait établi que la pléthore de détenteurs de doctorats que l'on avait prédite pour les années 70 ne s'est jamais matérialisée. Je pense que le mythe en a empêché beaucoup d'aller jusqu'au doctorat et nous commençons les années 80 avec une grave pénurie de chercheurs et de personnel universitaire dans certains domaines. Pas dans tous les domaines, mais dans certains domaines, cela est très clair.

M. McDermid: Quels domaines, monsieur?

M. Lawless: Eh bien, je pourrais, si vous voulez bien m'entendre pendant quelques minutes, monsieur, j'essaierai de vous

[Text]

certainly do not want to give you the impression that there is a shortage of them in all fields; we know that there is not.

I would also want to address very briefly the matter of co-op programs, if I may, because these forms of programs which combine study with work experience are often quoted or referred to as excellent ways in which the universities can become more directly involved in the training of personnel to enter the workforce at a high skill level. Indeed co-op programs where the students do spend a part of the year in the classroom and part of the year in work related to their studies are an excellent way of providing an education for some students, but not for all students because they do not suit all students well. Now, in fact, universities have long had programs in which students spend part of their time in an applied work setting—and we have had these for a long time—where we place students for supervision. Now, our investigations at the University of Manitoba, however, would lead us to believe that co-op programs, true co-op programs, are very expensive. Although we would like to introduce them in a number of areas, in a discipline, we simply cannot afford to do so. We have programs on our books as having been approved by the university system, the university's senate, boards of governors, grants commissions and so forth but we are not offering them because we cannot afford to do so. If there were some special way of funding them, getting support for those programs, we would implement them tomorrow in some areas.

The market demand for university graduates in some disciplines—and here I may refer to some of the specific disciplines, such as computer studies, accountancy, most areas of engineering, economics, specialty areas within many other fields—is such that graduates are deterred from proceeding into graduate studies. When a bright, young student can step into his first job after graduation at \$17,000 or \$20,000 a year there is really very little enticement for that young person to continue on, let us say, into a masters program with an annual income of half of that, which is all he might be able to realize from TAs and scholarships and so forth. Especially, it is a deterrent when he realizes that at the end of his program, where he has completed let us say a couple years more of education, he is not going to be able to realize as much of a salary as his cohort group who went directly into the labour force two years prior to him. Of course, if this is true at the masters level it certainly is true at the PhD level, let us say, for engineers, computer scientists and so forth. It is a very serious current problem then for the universities and a consequence of it is that we are not able to produce the level of skilled graduates that apparently are now needed in the workforce. In recent years, indeed, we have had to limit enrolment in some areas of studies at the university simply because we do not have the professorial staff to be able to offer a sufficient number of programs to our students. We just cannot find, for example, sufficiently well qualified accountancy instructors at the university level.

[Translation]

reporter à un certain nombre de domaines particuliers. Je ne veux certainement pas vous donner l'impression qu'il existe une pénurie de personnes qualifiées dans tous les domaines; nous savons que ce n'est pas le cas.

Je voudrais également parler brièvement de la question des programmes en coopération, si je le puis, car ce genre de programmes combinant étude et expérience de travail est souvent cité comme un excellent moyen d'engager plus directement les universités à former le personnel d'un niveau de haute spécialisation. En effet, les programmes en coopération, où les étudiants passent une partie de l'année en classe et une partie au travail qui se rapporte à leurs études, constituent une excellente façon de fournir un enseignement à certains étudiants, mais pas à tous, car ces programmes ne sont pas faits pour tout le monde. De fait, les universités ont toujours utilisé des programmes grâce auxquels les étudiants passent une partie de leur temps d'étude en milieu de travail, et depuis longtemps, nous plaçons les étudiants sous supervision. Toutefois, notre enquête à l'université du Manitoba nous amène à penser que les véritables programmes en coopération sont d'un coût très élevé. Nous voudrions les introduire dans un certain nombre de domaines, de disciplines; nous ne pouvons tout simplement pas nous le permettre. Nous avons des programmes approuvés par l'université, les conseils d'administration de l'université, les comités de subvention, etc., mais nous ne pouvons nous permettre de les offrir. Si nous trouvions un moyen de les financer, ou de trouver un soutien pour ces programmes, nous les mettrions en application dès demain, en ce qui concerne certains domaines.

La demande de diplômés universitaires dans certaines disciplines—et là je peux mentionner certaines disciplines particulières, par exemple l'informatique, la comptabilité, la plupart des domaines du génie, l'économie, les domaines spécialisés de bien d'autres disciplines—est telle, que les diplômés sont dissuadés de poursuivre plus avant leurs études. Lorsqu'un jeune étudiant intelligent peut obtenir son premier poste, après avoir reçu son diplôme, à un salaire de 17,000 à 20,000 dollars par année, il n'est pas très intéressant pour lui de continuer ses études, par exemple de suivre un programme de maîtrise où il obtiendra la moitié de ce revenu annuel, car c'est tout ce qu'il pourra toucher avec un poste d'assistant professeur ou des bourses. En outre, ce qui le dissuade encore plus, c'est lorsqu'il se rend compte qu'à la fin de son programme de maîtrise, il aura obtenu, disons, quelques années d'instruction de plus, mais il ne gagnera pas un revenu aussi important que ses camarades de promotion qui se seront dirigés directement sur le marché du travail deux ans avant lui. Il va de soi que si cela est vrai au niveau de la maîtrise, cela s'applique certainement au niveau du doctorat, disons en génie, en informatique, etc. C'est un problème actuel très grave pour les universités et en conséquence, nous sommes incapables de fournir des diplômés qui ont le niveau de spécialisation demandé sur le marché du travail. Ces dernières années, en effet, nous avons dû limiter les inscriptions dans certains domaines d'étude à l'université, simplement parce que nous n'avions pas le corps professoral suffisant pour assurer le nombre de programmes nécessaire à nos étudiants. Nous ne pouvons trouver, par exemple, d'ensei-

[Texte]

Let me turn to another facet of the issue of trying to get top flight, highly skilled people. Let us say that our production at the university depends then on society's consumption or on the demand from society and that that demand or consumption in turn depends on a combination of federal provincial policies plus private sector initiatives. Now, let me pose an example to illustrate my point of what the problem is for us. If Canada were to decide that, let us say, mineral exploration or exploitation is to be a priority in this country, and therefore it establishes special mining technology support programs for the provinces so that the provinces can start developing their mining industries and if the policy decision is made that skilled workers are to be trained Canadians rather than imported workers, then the universities presumably should have some way of preferentially developing programs such as geological engineering, earth sciences programs, and so forth, to be able to attract and support students, particularly graduate students in these areas.

• 1705

Now, further ramifications of the example would be: that it takes many years for us at the university to produce the highly skilled manpower that is needed; and the front-end cost to the university is high; that the start-up time may be two or three years to develop new programs; that the universities can not really afford to make long-term—25 or 30 years—commitments in terms of staff, laboratories, buildings, and so forth, unless we feel comfortable about the long-term policy commitments of government and the private sector. In short, what the universities are faced with is some firm indication of a long-term demand in order to do our job for the 1980's and the determination and generation of that demand is not within our jurisdiction. It is not under our control. It is under the control of governments; it is under the control of the private sector. We have to react to it and these are the problems which it presents.

Let me just attack the same question, or the same matter from another angle. The federal government has declared its intention to move to a level of R&D expenditure equal to 1.5 per cent of the gross national product. Now, this means a quantum leap, really, in scientific manpower development but the declaration is made at the same time that the prediction for the funding of our universities is extremely pessimistic and it is also made when we know that the demographic curve predicts a decrease or a declining number of young people in the 18-24 age group.

Now, the neglect of support for science and technology in the 1970's in fact turned away a lot of our very bright young students from going into the science and technology areas, and probably drove them into the security of the professions, if I might call it that.

Now, I guess what the universities are asking is: What can federal/provincial governments do to help us to reserve this trend, to get our capable young people back into being interested in science and technology? They are leery of it, quite

[Traduction]

gnants en comptabilité suffisamment compétents pour enseigner au niveau universitaire.

Permettez-moi de passer à un autre aspect de la question d'essayer de former des personnes de premier ordre, hautement spécialisées. Disons que l'apport de l'université dépend de la demande de la société et que cette demande dépend à son tour des politiques des gouvernements provinciaux et fédéral et des initiatives du secteur privé. Laissez-moi à présent vous donner un exemple pour illustrer notre problème. Le Canada décide que, disons, l'exploration ou l'exploitation minière détient la priorité dans ce pays; il établit par conséquent des programmes de soutien de la technologie minière pour les provinces de manière qu'elles puissent développer leur industrie minière et arrête une politique selon laquelle on doit engager des ouvriers spécialisés canadiens et non des étrangers. Les universités auraient donc probablement un moyen de mettre au point des programmes de génie géologique, de sciences de la terre, etc. pour pouvoir attirer des étudiants, en particulier des étudiants diplômés, dans ces domaines.

L'exemple comporte de plus amples ramifications: à l'université nous devons mettre plusieurs années à former la main-d'œuvre hautement spécialisée nécessaire; les frais de démarrage sont élevés pour l'université; l'établissement d'un nouveau programme peut s'étaler sur deux ou trois ans; les universités ne peuvent vraiment se permettre de s'engager à long terme, 25 ou 30 ans, en matière de personnel, de laboratoires, d'immeubles, etc. à moins que l'engagement à long terme du gouvernement et du secteur privé ne les y pousse. En bref, les universités doivent avoir une ferme indication d'une demande à long-terme afin de fournir le travail demandé pour les années 80, et la création et la détermination de cette demande n'est pas en son pouvoir. Elle ne dépend pas de l'université. Elle dépend des gouvernements et du secteur privé. L'université peut tout au plus réagir devant la situation et les problèmes qu'elle pose.

Laissez-moi seulement vous présenter la question sous un autre angle. Le gouvernement fédéral a fait savoir son intention de dépenser l'équivalent de 1,5 pour cent du produit national brut en recherches et développement. Ceci signifie donc un bond considérable en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre scientifique, mais la déclaration arrive en même temps que les prévisions financières de nos universités, qui sont très pessimistes; nous savons également en ce moment que la courbe démographique annonce une baisse du nombre de jeunes gens faisant partie du groupe des 18-24 ans.

Le peu de soutien pour les sciences et la technologie dans les années 70 a détourné bon nombre de nos meilleurs jeunes étudiants d'aborder ces domaines et les a probablement menés à opter pour la sécurité d'une profession, si je puis dire.

Je suppose que les universités se posent la question suivante: Que peuvent faire les gouvernements provinciaux et fédéral pour nous aider à renverser la vapeur et à amener nos jeunes gens compétents à s'intéresser aux sciences et à la technologie?

[Text]

frankly. They have seen what happened throughout the 1970's. They saw that there was no support and yet there is no way that we can really help to address the problem which the federal government had identified and which the provincial governments are extremely interested in as well.

The Natural Sciences and Engineering Research Council is very conscious of this ; I am sure that has been brought to your attention. They are addressing these questions within the limits of their resources, but I think a much wider public political awareness of the problem is necessary to avert the disaster which the federal government itself, certainly through MOST, has predicated if we do not develop the base for scientific R&D in Canada throughout the 1980's and beyond. The universities have been through, or are still going through in some ways, a very bad period of public disenchantment with what the role of the universities is supposed to be in society. I think this silly myth of the unemployed university graduate did not help us because that myth was perpetuated even when, and in spite of, the employment statistics show that there is, and has been, an inverse relationship between unemployment and the level of formal education. I think the universities now need help and I think that we need help mainly in terms of financial support for replacement of equipment, replacement of facilities or development of facilities, and the development of needed new programs. If we do not get this help, I fear that Canada is going to be back into the state we were in the 1950's in which we were desperately trying to import skilled technologists from abroad and that is an uncertain, risky business at the best of times and I think it is very risky business in these uncertain times that we are in today.

• 1710

Now, you will know, of course, that the NSERC five-year plan that was published in 1979 does speak at length to some of Canada's R&D manpower problems in the 1980's and you will know, if I can just remind you, that it calls for 26,000 new researchers by 1983. It also speaks of the impossibility of Canada being able to provide that through its universities.

Now NSERC's analysis, if I can use its own words, presents a rather somber picture of their ability to try to meet this manpower need for skilled personnel. And the picture at the universities is at least as somber as it is described by NSERC. Without adequate funding for the upkeep, for the replacement of obsolete and worn-out equipment at a time when universities' supply budgets for the operations of laboratories are simply being drained, we cannot rise to meet the national need for skilled R&D manpower.

Now, finally, Mr. Chairman, without taking up too much more of your time, I do want to leave with you a copy of a statement prepared by our president, Dr. Campbell, presented to our university senate in August 1979. It is entitled *Jobs for*

[Translation]

Franchement, je pense qu'ils sont sur leurs gardes à ce sujet. Ils ont vu ce qui c'est produit dans les années 70. Ils ont vu que ces domaines n'étaient pas encouragés et cependant, nous ne pouvons en aucune façon résoudre le problème constaté par le gouvernement fédéral et auquel s'intéressent également les gouvernements provinciaux.

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie est très conscient de la situation; je suis sûr que cet état de choses vous a été rapporté. Il pose les questions dans les limites de ses ressources, mais je pense qu'il faut que la conscience politique soit beaucoup plus répandue dans le public pour éviter le désastre prévu par le gouvernement fédéral lui-même, certainement par l'entremise du ministère d'État aux sciences et à la technologie, si nous ne jetons pas les bases pour la recherche et le développement scientifique au Canada pour la décennie 80 et au-delà. Les universités ont passé, et passent encore, par une très mauvaise période: le public est désenchanté sur le rôle que sont sensées jouer les universités dans la société. Je pense que ce mythe idiot du diplômé universitaire chômeur ne nous a pas aidé, car il s'est perpétué en dépit des statistiques sur l'emploi indiquant qu'il existe une proportion inverse entre le nombre de chômeurs et le niveau de scolarisation. Je pense que les universités ont besoin d'aide et nous avons besoin de les aider principalement en ce qui concerne le soutien financier nécessaire au remplacement du matériel, des installations ou la mise en place des installations ou de nouveaux programmes. Si nous n'obtenons pas cette aide, j'ai bien peur que le Canada ne se retrouve dans la même situation que pendant les années 50, où nous essayions désespérément d'amener des technologues spécialisés de l'étranger, entreprise incertaine et risquée, au mieux, et il en va de même à l'époque où nous vivons actuellement.

Vous savez bien que le plan quinquennal du Conseil de recherches en sciences naturelles et génie, publié en 1979, traite en détail de certains problèmes de main-d'œuvre spécialisée en recherche et en développement qui existent au Canada dans les années 80; je vous rappelle également qu'il établit à 26,000 nouveaux chercheurs les besoins d'ici à 1983. Il traite aussi de l'impossibilité dans laquelle se trouve le Canada de demander à ses universités de fournir cette main-d'œuvre.

L'analyse du Conseil de recherches, si je puis me permettre d'utiliser ses propres termes, présente un tableau plutôt sombre de la possibilité d'essayer seulement de faire face à ces besoins en main-d'œuvre spécialisée. Dans les universités, le tableau est au moins aussi sombre que celui présenté par le Conseil de recherches en sciences naturelles et génie. Sans l'obtention des fonds nécessaires à l'entretien, au remplacement du matériel périmé ou usé, au moment où les budgets de fournitures des universités, pour ce qui est de l'exploitation des laboratoires, sont tout simplement épuisés, nous ne pouvons répondre aux besoins du pays en matière de personnel spécialisé en recherche et en développement.

En fin de compte, monsieur le Président, je ne voudrais pas trop empiéter sur votre temps, je veux vous laisser un exemplaire d'un exposé préparé par notre président, M. Campbell et présenté à notre conseil d'administration en août 1979. Il

[Texte]

the Young—Does Education Help? and I think that you will see that that paper provides a clear analysis of the prospects for students graduating from the universities of Manitoba and it points out some of the factors which such students might consider if they choose a career through the university route.

There are other issues, of course, which might have been addressed to the task force, but, given the time constraints and so forth I have been very selective in my topics. I hope that you will be able, though, to take these matters under consideration. Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Dr. Lawless. As I have stated to other witnesses, if you feel there are other matters that you want brought to our attention, you can send us those by means of letter or additional brief. We would be pleased to have the statement by Dr. Campbell and we probably have a few questions.

One that I have is you stated that you have hesitated in going into co-operative programs because they are very expensive and you can not afford to do so. I cannot understand that because those who have proposed co-operative programs to us have told us that one of the benefits for them is that they save money. They say that with the co-operative program you do not have to duplicate in the institution to the same extent the expensive equipment that already exists for production purposes on the assembly line or in the plant or in the industry. Consequently, there is a saving of money there.

By the way, last night we met with officials from the University of Regina who have implemented co-operative programs and they feel they are working so well that they are going to expand them and of course we are also familiar with those that are in place at Universities of Waterloo, Sherbrooke, Ryerson, and so on, which also seem to be great successes and employers seem to treasure the employees that come out with degrees with a lot of practical training. Why do you consider these programs so expensive? What are the elements of expense that are prohibitive?

Mr. Lawless: Well, Mr. Chairman, we have looked at and examined the co-operative programs at other universities ourselves and we envy them, from the University of Manitoba perspective, in being able to offer them; however we simply cannot afford it, given that we would like to run a good, high quality co-op program. I think it has to be high quality if it is going to be run by the university. I am not suggesting that they are not high quality elsewhere, but I am suggesting that they have sufficient money to be able to run them.

Part of the problem stems from an aside that I made in my presentation that co-op programs do suit a lot of students very well but they do not suit all students, and this has been the finding at other universities, that not all students flourish in a co-op program.

[Traduction]

s'intitule «Jobs for the Young—Does Education Help?»; il me semble que vous pourriez constater que cet exposé donne une analyse claire des possibilités offertes aux étudiants diplômés des universités du Manitoba et souligne certains facteurs que pourront considérer ces étudiants s'ils choisissent de faire carrière en passant par l'université.

Bien entendu, il y a d'autres questions que nous aurions pu poser au groupe de travail, mais, étant donné le temps qui nous est imparti, j'ai choisi mes sujets très soigneusement. J'espère que vous pourrez cependant prendre ces questions en considération. Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Lawless. Comme je l'ai dit à d'autres témoins, si vous pensez qu'il vous reste encore des questions à porter à notre attention, vous pouvez nous le faire savoir par lettre ou en nous faisant parvenir un autre exposé. Il nous ferait plaisir d'obtenir l'exposé de M. Campbell et nous avons probablement quelques questions à poser.

Je voudrais vous en poser une: vous dites avoir hésité à vous lancer dans les programmes en coopération, car ils reviennent trop cher et vous ne pouvez pas vous permettre ce genre de dépenses. Je ne peux pas comprendre ce raisonnement, car les personnes qui ont proposé les programmes en coopération nous ont dit que l'un des intérêts des programmes est le fait qu'ils permettent d'épargner de l'argent. Ils disent que grâce à eux, vous ne devez pas acquérir en double, du moins pas dans la même mesure, le matériel coûteux qui existe déjà à des fins de production, dans le cas des chaînes d'assemblage ou dans les usines ou encore dans l'industrie. Par conséquent, il y a économie d'argent.

A propos, hier soir, nous avons rencontré des représentants de l'université de Regina qui ont mis sur pied des programmes en coopération; ils pensent que ces programmes marchent si bien qu'ils veulent les développer; naturellement, nous connaissons également les programmes en place aux universités de Waterloo, Sherbrooke, Ryerson etc. qui semblent aussi remporter beaucoup de succès et les employeurs semblent adorer ces employés qui ont des diplômes et une grande formation pratique. Pourquoi considérez-vous que ces programmes sont coûteux? Quels sont les éléments les plus coûteux?

M. Lawless: Eh bien, monsieur le président, nous avons examiné les programmes en coopération des autres universités et nous les envions, car nous ne pouvons les offrir à l'université du Manitoba. Toutefois, nous ne pouvons tout simplement pas nous le permettre, car nous aimerions pouvoir offrir un programme en coopération de qualité supérieure. Cela doit être si l'université s'engage dans un tel programme. Je ne veux pas laisser à entendre que ces programmes ne sont pas de bonne qualité ailleurs, mais plutôt que les universités ont suffisamment d'argent pour pouvoir les administrer.

Une partie du problème a été exposée dans une digression que j'ai faite au cours de ma présentation: les programmes d'enseignement coopératif conviennent certainement très bien à un grand nombre d'étudiants, mais ils ne conviennent pas à tous les étudiants, et d'autres universités ont également conclu

[Text]

This means in effect that you must have two programs, that you have to be able to offer one program—let us use computer science—in a somewhat standard mode on campus and you have to offer another computer science program in a completely different mode for students in the co-op program.

Now, that is duplication. In other words, we would have to run two programs. Computer Science is the example that I referred to when I say that we have a program which has gone all the way through our system. We now have it on the books. We do not have the money to implement it. We cannot implement it; we estimate that it would cost us about \$120,000 which may be peanuts to some universities—it is not to us. We cannot offer it.

The Chairman: I will be pursuing that further in our meetings to come and in our special studies. David, do you have any questions?

Mr. Orlikow: Just one question. What steps, if any, to your knowledge are being taken? What studies are being done now between the universities and the provincial government departments involved and the federal government departments involved to see that we do a better job of judging what our needs will be in the scientific fields that you referred to in which we are going to have the shortages and what steps need to be taken to see that we meet those needs? I ask that question because I can remember some years ago when I was a member of the committee that dealt with the estimates of the Canada Council in looking very quickly through their annual report, I saw that they gave more post-doctoral grants to people in the field of English than any other and I thought that was strange because anybody could see that there was going to be fewer students and I said, "Why did you do that?" "Well", they said, "because we received more applications." And that seemed to me a very foolish use of limited funds. So, I am wondering if you could tell us, are there any organized, comprehensive efforts between the various groups that are involved to see that we do a better job in meeting our needs in the next 15 or 20 years than we did in the last 20 years?

Mr. Lawless: I think there are some, Mr. Chairman, although they are limited. We do have regular conversations and discussions with, for example, the granting councils and you mentioned Canada Council or the new Social Sciences and Humanities Research Council which will be doing most of the type of thing that you referred to. I very recently discussed with the executive director of that council the very point which you have raised here, and he advised me that their policy is not to discriminate from one discipline to another. In other words, they feel that if they get good applications from English scholars and that they are better than the applications that they get in from economists, then they support the English

[Translation]

que tous les étudiants ne se perfectionnent pas dans un programme d'enseignement coopératif.

Cela signifie donc que vous devez offrir deux programmes, vous devez pouvoir en offrir un, disons le programme des sciences informatiques, selon la forme à peu près ordinaire sur le campus, et un autre programme de sciences informatiques d'un type complètement différent à l'intention des étudiants qui participent à un programme de coopération.

Cela fait cependant un double emploi. En d'autres termes, nous devrions administrer deux programmes. Le programme des sciences informatiques est l'exemple que j'ai mentionné lorsque j'ai dit que nous avions un programme qui avait franchi toutes les étapes de notre système. Nous l'avons sur papier. Nous n'avons pas l'argent nécessaire à sa mise en œuvre. Nous ne pouvons pas le réaliser; nous estimons qu'il coûterait environ \$120,000, ce qui peut être une somme négligeable pour certaines universités, mais non pour nous. Nous sommes incapables de l'offrir.

Le président: Je poursuivrai l'étude de cette question dans nos autres réunions et à l'occasion de nos études spéciales. David, avez-vous des questions?

M. Orlikow: Je n'en ai qu'une. Savez-vous quelles mesures, s'il en est, sont prises à ce sujet? A l'heure actuelle, quelles études sont menées conjointement par les universités et les ministères des gouvernements provinciaux et fédéral intéressés qui nous permettraient de mieux juger quels seront nos besoins dans les secteurs scientifiques que vous avez mentionnés, où nous nous dirigeons vers une période de pénurie et quelles mesures il faudrait prendre pour découvrir comment répondre à ces besoins? Je pose cette question parce que je me rappelle qu'il y a quelques années, lorsque j'étais membre du comité qui étudiait les estimations du Conseil des arts du Canada, en parcourant très rapidement le rapport annuel de ce Conseil, j'ai constaté qu'il offrait un plus grand nombre de subventions postdoctorales dans le secteur de la littérature anglaise que dans d'autres et j'ai trouvé cela étrange parce que tout le monde pouvait prévoir qu'il y aurait moins d'étudiants. Je leur ai demandé pourquoi ils avaient fait cela. Et bien, ont-ils répondu, parce que nous avons reçu un plus grand nombre de demandes. Cela m'a semblé une utilisation très illogique de fonds limités. Je me demande donc si vous pouvez nous dire si des efforts concertés, valables, sont faits par les divers groupes intéressés pour s'assurer que nous réussirons à mieux répondre à nos besoins au cours des 15 à 20 prochaines années.

M. Lawless: Je pense, monsieur le président, que des efforts sont faits en ce sens, bien qu'ils soient limités. Nous avons régulièrement des conversations et des entretiens avec, notamment, les conseils qui versent les subventions et vous avez mentionné le Conseil des arts du Canada ou le nouveau Conseil de recherches en Sciences humaines du Canada qui s'occuperont de réaliser la plupart des points que vous avez mentionnés. Tout récemment, j'ai discuté avec le Directeur exécutif de ce Conseil des points que vous venez de soulever et il m'a dit que leur politique visait à n'exercer aucune discrimination entre les disciplines. En d'autres termes, s'ils reçoivent des demandes intéressantes, de la part d'étudiants en littéra-

[Texte]

scholar, even though there may be more need for economists in our society today.

Now, I pressed him on this point and he said well, if you look back 10 years ago, 15 years ago, you would never have been able to predict today that there would be such a great demand for let us say, computer scientists, for people in business administration areas. You would not have predicted that 10 or 15 years ago. Therefore, what they do is try to support quality rather than support certain areas. I do not want to speak for them. If you have the opportunity, you can address that question to them. We find that it is somewhat different from granting council to granting council because they presumably set their own policy and we do not really influence their policy, but we have input into it. NSERC is a little bit different. NSERC as you know has developed a strategic areas—oh, and I should also say SSHRC has developed at least one strategic area, the aging program. NSERC has developed a series of strategic areas which they feel are areas that they want to support for the development of science and technology in Canada. So theirs are more closely tied in to specific science and technology needs, but we do not influence them directly.

• 1720

Mr. Orlikow: One more thing Dr. Lawless, John had said that last night we heard from an unemployed PhD; well, I can tell you that I have a pretty thick file from PhD's who write me when they see an announcement that one of universities has hired a non-Canadian to teach in a university while they are still looking for work.

Mr. Lawless: We do have a Canadian policy at our university, and as I am sure you know Mr. Orlikow, it took a long time to get into place but I think it is working quite well.

The Chairman: John, do you have any questions?

Mr. McDermid: Just briefly Dr. Lawless, you mentioned that the incentive for graduates once they have attained their degree is to get into the workforce immediately and not come back for further education. Do you find that those do go out to the workforce come back at a later date to upgrade, to get a masters on a part-time basis?

Mr. Lawless: I think many of them go to the workforce saying that they intend to do that. I think though when a young fellow, bright young chap, let us say in electrical engineering who has been eking out a living for a few years finally finishes his program and somebody come along and says here is \$18,000, well then once you get him out in the workforce for

[Traduction]

ture anglaise, meilleures que celles que nous font parvenir des économistes, ils accordent leur soutien aux étudiants en anglais, même si aujourd'hui, notre société a davantage besoin d'économistes.

J'ai insisté à ce sujet et on m'a répondu que si l'on retourne 10 ou 15 ans en arrière, on n'aurait jamais pu prévoir pour aujourd'hui une telle demande de spécialistes en science informatique ou en administration des affaires. On ne l'aurait pas prévu il y a 10 ou 15 ans. Par conséquent, les conseils tendent à soutenir la qualité plutôt que certaines disciplines. Je ne veux pas parler en leurs noms. Si vous en avez l'occasion, vous pouvez leur poser la question. Nous estimons que la situation varie quelque peu d'un organisme de subvention à l'autre parce que ces derniers sont censés établir leur propre politique; nous n'exerçons pas d'influence réelle sur leur politique, mais nous contribuons à son élaboration. La situation du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie est quelque peu différente. Comme vous le savez sans doute, le Conseil a fixé certains domaines stratégiques, et je dois dire que le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada en a choisi au moins un lui aussi, à savoir le programme du vieillissement. Les responsables du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie ont fixé une série de domaines stratégiques auxquels ils estiment vouloir donner leur appui en vue de favoriser l'essor des sciences et de la technologie au Canada. En conséquence, les domaines stratégiques qu'ils ont choisis sont plus étroitement reliés aux besoins précis des sciences et de la technologie, mais nous n'exerçons pas d'influence directe dans ce domaine.

M. Orlikow: J'aimerais aborder un autre point, monsieur Lawless; John a mentionné que nous avions entendu parler hier soir d'un titulaire de doctorat qui se trouvait en chômage. Eh bien, je peux vous affirmer que j'ai constitué un dossier assez volumineux à partir des lettres que m'ont écrites les titulaires de doctorat lorsqu'ils apprenaient par un communiqué que l'une des universités avait embauché un non-Canadien à titre de professeur alors qu'ils cherchaient toujours du travail.

M. Lawless: Nous avons réellement une politique canadienne à noter université et je suis sûr que vous n'ignorez pas, Monsieur Orlikow, qu'il a fallu beaucoup de temps pour l'instaurer, et je pense qu'il fonctionne très bien.

Le président: John, avez-vous des questions?

M. McDermid: Brièvement, Monsieur Lawless, vous avez mentionné qu'après avoir obtenu leur diplôme, les étudiants ont tendance à se joindre à la population active immédiatement et à ne pas revenir à l'université pour y poursuivre leurs études. Êtes-vous d'avis que ceux qui se joignent à la population active reviennent ultérieurement se perfectionner, faire une maîtrise à temps partiel?

M. Lawless: Je pense qu'un grand nombre d'entre eux s'intègrent à la population active en disant qu'ils ont l'intention de le faire. Je pense cependant que si un jeune homme intelligent qui est titulaire, par exemple, d'un diplôme en génie électrique et a subsisté pauvrement pendant quelques années réussit enfin à terminer son programme et se voit offrir

[Text]

two or three years it is very, very difficult for him to come back to earning \$10,000 a year. Maybe in a few years he gets married, has a family and all kinds of pressures on him. Although he may like to do it, there is a lot of disincentive for him in the system. We cannot seem to attract sufficient students into many of our graduate areas now; in the engineering areas, it is very difficult. Even physics: 10 years ago people were saying do not take physics now we cannot get the students that we want to get in our graduate programs in physics. We cannot induce them to come into our programs.

Mr. McDermid: What I was getting from Dr. Blachford last night and yourself today is that we should not only have these shortages in the metal trades, in the skills, but that there are many white collar skills that we are going to have a great shortage of in a very short period of time. Is that what your saying?

Mr. Lawless: Yes sir. Very much so. The figure for science technology R&D area that I quoted there from the NSERC document, 26,000 additional scientists by 1983, is a dream; we cannot do that.

Mr. McDermid: You were talking about the importing of skills. I am not sure what kind of network you have throughout the world but my information shows that there is a worldwide shortage of skilled labour. In fact we are going to be inundated within the month from Australia with a mission to try to entice our skilled labour to immigrate to Australia. Have you in fact looked into this with your colleagues in other areas?

Mr. Lawless: Well, we know for a fact, Mr. Chairman that in some areas we cannot attract people on a world-wide basis. We have been trying for the last two or three years to get qualified people in agricultural engineering. We cannot find them, we simply cannot. We advertise regularly on a world-wide basis and we cannot attract them here. They just are not available and I fear...

The Chairman: Are they not teaching that somewhere in Canada?

Mr. Lawless: Well we are teaching it but it is a real struggle.

• 1725

In agricultural engineering, we have a program.

The Chairman: I know, but I am wondering why we cannot find them.

Mr. Lawless: Well, we have a program but it is very difficult because we have very few graduate students in that area. I think that you would find that many of those graduate

[Translation]

\$18,000, il aura énormément de difficulté à accepter de ne gagner que \$10,000 par année une fois qu'il aura fait partie de la population active pendant deux ou trois ans. Il se peut qu'après quelques années cet étudiant se marie, fonde une famille et subisse toutes sortes de pressions. Même s'il est peut-être intéressé à retourner aux études, un grand nombre d'aspects du système l'incitent à ne pas le faire. Nous ne semblons pas pouvoir attirer suffisamment d'étudiants dans un grand nombre de nos disciplines universitaires à l'heure actuelle: en génie, nous avons beaucoup de difficultés à le faire. Même en physique, nous constatons qu'il y a dix ans les gens estimaient qu'il ne fallait pas s'orienter vers ce domaine; actuellement, nous ne pouvons pas attirer les étudiants que nous voudrions intégrer à nos programmes de spécialisation en physique. Nous ne pouvons pas les amener à se joindre à nos programmes.

M. McDermid: Ce que je retiens de l'intervention de M. Blachford hier soir et de la vôtre aujourd'hui, c'est qu'il y a non seulement des pénuries en métallurgie et dans les divers métiers, mais que nous sommes aussi sur le point de connaître de grandes pénuries dans un grand nombre d'emplois de cols blancs. Est-ce bien ce que vous dites?

M. Lawless: Oui Monsieur, c'est tout à fait cela. Le chiffre de 26,000 scientifiques de plus d'ici 1983, que j'ai tiré du document du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie portant sur le secteur des sciences, de la technologie, de la recherche et du développement, est un objectif irréaliste; nous ne pourrions jamais l'atteindre.

M. McDermid: Vous parliez de l'importation des compétences. Je ne sais pas quelle sorte de réseau vous avez dans le monde, mais mes renseignements indiquent qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre qualifiée à l'échelle mondiale. En fait, d'ici la fin du mois nous prévoyons que l'Australie nous demandera de tenter d'amener notre main-d'œuvre qualifiée à émigrer là-bas. Avez-vous réellement examiné cette question avec vos collègues des autres secteurs?

M. Lawless: Nous savons, hors de tout doute, monsieur le Président, que dans certains secteurs nous ne pouvons attirer une clientèle à l'échelle mondiale. Nous avons tenté depuis deux ou trois ans d'attirer des gens qualifiés en génie agricole. Nous ne pouvons tout simplement pas en trouver. Nous publions des avis régulièrement partout au monde et nous ne pouvons en attirer ici. Ils ne sont tout simplement pas accessibles et je crains...

Le président: Est-ce qu'on n'enseigne pas cette discipline quelque part au Canada?

M. Lawless: Nous enseignons cette discipline, mais c'est un vrai combat.

Nous avons un programme en génie agricole.

Le président: Je sais. Mais je me demande pourquoi nous ne pouvons trouver de diplômés dans cette discipline.

M. Lawless: Nous avons un programme, mais il est très difficile de trouver des candidats parce que nous avons très peu d'étudiants en spécialisation dans ce domaine. Je pense qu'on

[Texte]

students are students who are supported through IDRC, CIDA, and so forth. They are not our own graduates, our own Canadian students because those graduates are going out right away and picking \$20,000 or \$21,000 a year.

The Chairman: Mr. Swartz.

Mr. Swartz: Dr. Lawless, you indicated that you felt the governments and the private sector really have an obligation to try to give the universities an indication of what the firm long-term demands for skilled men will be so that the university can make better investment decisions. I would just like to ask you whether or not the university has a role to play in determining what share of certain jobs should go to the university trained people versus the para-professionals, such as in the engineering and technology area. There, the area is subject to a great deal of change and I think the planning for that change should be a responsibility shared by the people with the expertise at the universities so that in time technicians and technologists may, through better training, be doing a lot of the work which today is being done by engineers. In the example you gave of the computer field, when the computers were in their infancy, everything was being done by engineers. Even the operators were engineers. Today computer operators are people who are trained to be computer operators; they are not professional engineers. I think that universities, particularly in the technical areas, but we have also seen it in the professional areas—for example, dentistry has made great strides in the employment of para-professionals—have a planning role to play. Would you care to comment on that?

Mr. Lawless: I think you are quite right, Mr. Chairman; it is a good point. The universities would welcome, and I think always do welcome, the opportunity to become involved in planning with governments and with private enterprise. I am not sure whether or not all that many good vehicles or mechanisms for that kind of planning are in place, or whether or not they exist. Maybe there is more of a need for it, and maybe some of it is left to vehicles that were not really designed for that in the first instance, such as the granting councils.

I think, though, that unless we do have some role in that kind of planning we are left in an awkward situation. We respond to social pressures and social needs and we respond very slowly because the nature of our organization. We respond slowly but unless we know what those needs are—and you know governments 15 years ago were really making the push for physicists and highly skilled scientists in the 1950's and then by the end of the 1960's, after we had a lot of our resources tied up in these things, government and industry pulled the plug on it—it is very difficult for us to adjust, in our universities, to that type of on-again, off-again business. It takes, what, 10 years to train a physicist? That is about what it takes. So it is a very difficult situation for us.

[Traduction]

pourrait découvrir qu'un grand nombre de ces étudiants en spécialisation reçoivent des fonds du C.R.D.I., de l'A.C.D.I. et d'autres organismes semblables. Ce ne sont pas nos propres diplômés, nos étudiants Canadiens, parce que ces derniers gagnent \$20,000 ou \$21,000 par année dès qu'ils entrent sur le marché du travail.

Le président: Monsieur Swartz.

M. Swartz: Monsieur Lawless, vous avez mentionné qu'à votre avis les gouvernements et le secteur privé avaient réellement l'obligation de tenter d'informer les universités de la demande ferme à long terme de spécialistes de façon que les universités puissent prendre de meilleures décisions en matière d'investissement. J'aimerais simplement vous demander si, à votre avis, l'université a un rôle à jouer dans la détermination de la proportion des emplois qui devraient être confiés respectivement à des diplômés d'université et à des paraprofessionnels, par exemple en génie et en technologie. Il s'agit d'un domaine en pleine évolution, et je pense que la responsabilité de la planification pertinente devrait être partagée avec les universitaires qui ont les connaissances spécialisées nécessaires, de sorte qu'au moment voulu les techniciens et les technologues puissent, grâce à une meilleure formation, accomplir une bonne part du travail confié aujourd'hui à des ingénieurs. Dans le domaine de l'informatique que vous avez cité en exemple, on constate que lorsque les ordinateurs en étaient à leurs premiers balbutiements, tout était fait par des ingénieurs. Même les opérateurs étaient ingénieurs. De nos jours, les opérateurs sur ordinateur reçoivent la formation nécessaire pour accomplir ce genre de travail; ce ne sont pas des ingénieurs. Je pense que les universités, particulièrement dans les secteurs techniques, mais cela s'est fait également dans les secteurs professionnels (on emploie beaucoup de paraprofessionnels, par exemple, en art dentaire), ont un rôle à jouer en matière de planification. Voudriez-vous commenter ce point?

M. Lawless: Je pense que vous avez tout à fait raison, M. le Président, c'est là une idée valable. Les universités accueilleraient favorablement, et je pense qu'elles accueillent toujours favorablement, la possibilité de partager la fonction de planification avec les gouvernements et l'entreprise privée. Je ne sais pas si nous possédons assez de bons moyens de planification ou s'il en existe tout court. Peut-être qu'il y a de grands besoins dans ce secteur, et peut-être ne part de la planification est faite avec des moyens qui n'ont pas réellement été conçus pour cela au départ, comme les conseils qui accordent des subventions.

Je pense toutefois que si nous ne pouvons pas jouer un certain rôle dans ce genre de planification, nous sommes dans une situation bien inconfortable. Nous réagissons aux pressions et aux besoins sociaux, et ce à un rythme très lent à cause de la nature de notre organisation. Nous réagissons lentement, mais si nous ne savons pas quels sont ces besoins (et vous savez qu'il y a 15 ans les gouvernements mettaient réellement l'accent sur la nécessité de former des physiciens et des scientifiques hautement qualifiés au cours des années 50 et qu'à la fin des années 60, une fois ue nos ressources étaient consacrées pour une bonne part à ces aspects, le gouvernement et le secteur privé s'en sont détournés), il est très difficile pour les universités de s'adapter à ces changements d'orientation cons-

[Text]

The Chairman: Thank you Dr. Lawless, and if you have a statement by President Campbell, you could leave that with us.

I would like to announce now the remainder of the witnesses we have for this afternoon. We were going to adjourn at 5:30, but, because of large number of witnesses, we are going to carry on until 6:30 and hope that we can get those done. In order I have the names of Terry Whiteman from the Manitoba Society of Certified Engineering Technicians & Technologists; Jean Dunmire from the Women's Employment Counselling Group; Roger Fontaine, a private individual; The Indian Metis Friendship Center; and Leo Desilets, the president of the Building Trades Union. Those are the people I have left for this afternoon.

There was another witness, Mrs. Yhetta Gold of the Age and Opportunities Centre. She had to leave, but they had a brief prepared and she has left it with me and with the permission of the committee I would like to have the brief prepared by the Age and Opportunities Centre appended to with the proceedings of today's meeting. So, if that is agreed to, I will call on Miss Terry Whiteman from—pardon me, Ralph Caldwell.

• 1730

Mr. Caldwell (President, Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists, Inc.): Mr. Chairman and members of the task force, I would like to take a moment and introduce another member of our organization who may assist me in answering some of the questions, Mr. Wayne Park.

We submit this brief in response to your committee's invitation. Through the presentation of this brief, MANSCETT would like to express its general interest in the subject under study by your committee. We would like to identify some of the society's concerns on employment opportunities as they may relate to the practice of engineering technology in Manitoba in the 80s. We would like to outline some areas the task force might look at in more detail with a view to influencing technological employment opportunities over the next decade. We recognize that employment opportunities for engineering technicians and engineering technologists tend to be more national in scope and therefore we are working closely with the national body, the Canadian Council of Engineering Technicians and Technologists, CCETT, to submit a more detailed brief to you later in Ottawa, this year.

MANSCETT, or the Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists, is the organization which certifies engineering technicians and engineering technologists in Manitoba and is incorporated under the Companies Act of the province of Manitoba issued in October, 1965. In 1970, MANSCETT became a charter member of the

[Translation]

tants. Il faut, quoi, dix ans pour former un physicien? C'est environ ce qu'il faut. La situation est donc très dure pour nous.

Le président: Merci monsieur Lawless, et si vous avez une déclaration du Président Campbell, vous pouvez nous la laisser.

J'aimerais maintenant vous énumérer les autres témoins que nous entendrons cet après-midi. Nous devons lever la séance à 17 h 30, mais à cause du grand nombre de témoins prévus, nous allons la poursuivre jusqu'à 18 h 30 et nous espérons avoir le temps de les entendre tous. Dans l'ordre, j'ai les noms de Terry Whiteman de la Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists; Jean Dunmire du Women's Employment Counselling Group; Roger Fontaine, qui se présente à titre de simple citoyen; le Centre d'accueil des Indiens et des Métis; et Leo Desilets, président du syndicat des métiers de la construction. Ce sont là les gens que j'ai inscrits pour cet après-midi.

Il y avait également un autre témoin, M^{me} Yhetta Gold de l'Age and Opportunities Centre. Elle a dû partir, mais son groupe, l'Age and Opportunities Centre, a préparé un mémoire qu'elle m'a laissé et, avec la permission du Comité, j'aimerais annexer ce document au procès-verbal de la réunion d'aujourd'hui. En conséquence, si cette proposition est acceptée, je convoque M^{lle} Terry Whiteman de... excusez-moi M. Ralph Caldwell.

M. Caldwell (président de la Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists, Inc.): Monsieur le président et messieurs et mesdames les membres du groupe de travail, j'aimerais prendre un moment pour vous présenter M. Wayne Park, un autre membre de notre organisation qui pourra m'aider à répondre à certaines de vos questions.

Nous avons rédigé ce mémoire à l'invitation de votre comité. En présentant ce mémoire, notre association, connue sous le sigle de MANSCETT, aimerait exprimer son intérêt général envers le sujet que vous étudiez présentement. Nous aimerions souligner quelques-unes des préoccupations de notre société à l'égard des possibilités d'emploi reliées à la mise en pratique de la technologie au Manitoba au cours des années 80. Nous aimerions mettre l'accent sur certains secteurs que le groupe de travail pourrait examiner de façon plus détaillée en vue d'exercer une influence sur les possibilités d'emploi pour les technologistes au cours de la prochaine décennie. Nous reconnaissons que les possibilités d'emploi des techniciens et des technologistes constituent davantage un sujet de portée nationale, c'est pourquoi nous collaborons étroitement avec l'organisme international, soit le Conseil canadien des techniciens et technologistes ou CCTT, à la rédaction d'un mémoire plus détaillé qui vous sera remis plus tard au cours de l'année à Ottawa.

La Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists ou MANSCETT est l'organisme chargé d'accréditer les techniciens et les technologistes en génie au Manitoba. Il est incorporé en vertu de la Loi sur les corporations de la province du Manitoba adoptée en octobre 1965. En 1970, la MANSCETT est devenue un membre à charte du

[Texte]

Canadian Council of Engineering Technicians and Technologists, a national federation presently representing 10 provincial bodies with a total membership in excess of 25,000 engineering technicians and technologists.

We are a voluntary association of technically qualified individuals, working in business and industry, who have completed a significant level of post-secondary technical education complemented by at least two years of related practical experience.

Our membership, presently 1,200, is employed by more than 250 companies in Manitoba, and we are found in all fields of employment including planning and design, construction and installation, production and operation, maintenance and repair, research and development, teaching and training, technical marketing, administration and management. The association continually interacts with engineering technicians and technologists in the workplace through such activities as: ongoing accreditation and examination of academic training standards; certification and reclassification of members; annual membership salary and employment surveys; technical seminars, publications and meetings; membership and staff service functions, and transfer agreements with similar organizations in other provinces through our affiliation in CCETT.

We are therefore very much concerned with employment opportunities for our members in the 80s and at the same time we believe we are able to assist this task force in its study as it relates to the higher level skill occupations of engineering technology.

• 1735

We think science and technology will flourish in the 80's. The Canadian society is rapidly moving into a new era where resource development energy management, environmental control, health and medicine, and communications have greater significance than ever before. Even today with the slowdown in the economy and with a 6-7 per cent unemployment we see career sections of our newspapers filled with employment opportunities for specialists in all fields of the physical sciences. We expect an explosion of this phenomenon as we move further into the 80's. We see the 1980's providing engineering technicians and engineering technologists with better than average income and working conditions, excellent opportunities for career development and advancement, greater amounts of professional responsibility in the workplace, and greater degrees of job mobility in all an excellent employment opportunity.

Unfortunately the situation previously described will occur as a result of demand far exceeding the supply of technologists available and therefore will present a crisis for the Canadian people. The drop-off in the entry rate of young people into the

[Traduction]

Conseil canadien des techniciens et technologistes, fédération nationale qui regroupe à l'heure actuelle 10 organismes provinciaux comptant au total 25,000 membres.

Notre association bénévole se compose de personnes qualifiées au point de vue technique qui travaillent dans le secteur des affaires et dans l'industrie, qui ont fait de bonnes études techniques de niveau postsecondaire complétées par au moins deux ans d'expérience pratique connexe.

Nos membres, qui sont actuellement au nombre de 1,200, travaillent pour plus de 250 entreprises établies au Manitoba dans tous les domaines de l'emploi y compris la planification et la conception, la construction et l'aménagement, la production et l'exploration, l'entretien et la réparation, la recherche et le développement, l'enseignement et la formation, la commercialisation technique ainsi que l'administration et la gestion. Au travail, l'Association est continuellement en interaction avec les techniciens et les technologistes lorsqu'elle mène ses diverses activités comme la reconnaissance et l'examen constants des normes de formation scolaire, l'accréditation et le reclassement des membres, les enquêtes annuelles sur les traitements et les conditions d'emploi des membres, les publications, les réunions et les colloques spécialisés, les services aux membres et au personnel, et enfin les accords de transfert conclus avec les autres organisations provinciales semblables affiliées au CCTT.

En conséquence, nous nous intéressons grandement aux possibilités d'emploi qui s'offrent à nos membres au cours des années 80 et nous croyons parallèlement pouvoir être utile à ce groupe de travail dans son étude des professions hautement spécialisées liées à la technologie.

Nous pensons que la science et la technologie se développeront au cours des années 80. La société canadienne se dirige à grands pas vers une nouvelle ère où le développement des ressources, la gestion de l'énergie, la gestion de l'environnement, la santé et la médecine de même que les communications prendront plus d'importance que jamais auparavant. Même si aujourd'hui l'économie connaît un ralentissement et que le taux de chômage s'élève à 6 ou 7 p. 100, nous constatons que les sections «carrières» des journaux regorgent de possibilités d'emploi pour des spécialistes de tous les secteurs des sciences physiques. Nous nous attendons à ce qu'il y ait une explosion de ce phénomène au cours des années 80. Nous prévoyons qu'au cours de cette décennie les techniciens et les technologistes en génie seront assurés de conditions de travail et d'un revenu supérieures à la moyenne, de très bonnes possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnel, d'un accroissement de leurs responsabilités professionnelles et enfin d'une plus grande mobilité d'emploi, et que tous ces facteurs réunis contribueront à leur donner d'excellentes perspectives d'emploi.

Malheureusement, la situation que nous venons de décrire découlera du fait que la demande dépassera grandement l'offre de technologistes et créera par conséquent une situation de crise pour le peuple canadien. La chute du taux d'entrée des

[Text]

labour force, the slow down of immigration from other western industrialized nations combined with the lack of government initiative to promote science-based technological training in Canada will aggravate the situation. Consequently, Canadians will pay a greatly inflated price for that technology which is available and for that which must be imported.

We believe that the situation described can be significantly altered to the betterment of Canadian people if the federal government in co-operation with provincial governments and associations such as ours is prepared to aggressively promote legislation and policies which encourage the entry of more people into the technologies.

Basically we think the government should work to promote the public recognition of technology as an important and integral part of the Canadian economy in the 80's. Such government involvement should be focused in the areas of education, employment policies of government and their agencies using technologists and legislation affecting job mobility.

In the area of education greater emphasis at all levels of the education system should be placed on science-based technologies as occupations of the future. At the secondary school level additional funding to provide technically competent career guidance might be considered. At the post-secondary level existing technology programs might be expanded to include newer technology such as energy and environmental management studies. Throughout the whole of the Canadian education system the importance of science-mathematics curriculums to the employment opportunities of the 80's should be stressed.

Government employment opportunities: the federal government employs many engineering technicians and technologists and we would urge the government to promote the use of professional designations by all such employees throughout the various departments and agencies. This action by such a major employer would tend to emphasize to the public and to the industry the important role technology plays in the lives of Canadians. A greater degree of public recognition for engineering technicians and technologists is required if greater numbers of young Canadians are to be induced into the technology orientated careers of the 80's.

Legislation: present legislation restricting job mobility and encouraging the continuance of artificial barriers should be amended by governments at all levels. Antiquated professional acts which restrict fields of practice to one group when other groups are now adequately trained in some of these areas through government financed institutions is one example. These barriers discourage competition, job mobility, new entrance into the field, and at the same time encourage the under-utilization of technical manpower at higher costs to the Canadian public. We suggest the task force review the recently passed Bill 98 in the Province of Quebec as an example of how

[Translation]

jeunes sur le marché du travail, le ralentissement de l'immigration en provenance d'autres nations occidentales industrialisées ainsi que l'absence d'initiatives gouvernementales visant à promouvoir au Canada la formation technologique fondée sur la science aggraveront la situation. En conséquence, les Canadiens devront payer un prix exagéré pour la technologie disponible et pour celle qui doit être importée.

Nous estimons que la situation décrite précédemment peut être modifiée en profondeur à l'avantage du peuple canadien si le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et des associations comme la nôtre, est prêt à s'attaquer résolument à la tâche d'adopter des lois et des politiques favorisant l'accès d'un plus grand nombre de personnes aux technologies.

Nous affirmons fondamentalement que le gouvernement devrait s'efforcer d'amener le public à reconnaître la technologie comme une partie intégrale importante de l'économie canadienne au cours des années 80. La participation gouvernementale devrait se concentrer sur l'éducation et les politiques d'emploi des gouvernements et de leurs agences qui ont recours à des technologistes, ainsi que sur les lois relatives à la mobilité professionnelle.

Dans le secteur de l'enseignement, il faudrait mettre davantage l'accent, à tous les niveaux du système d'éducation, sur les technologies fondées sur la science à titre de professions futures. Au niveau secondaire, on pourrait envisager d'accroître les fonds permettant de fournir de bons services d'orientation professionnelle dans les domaines techniques. Au niveau post-secondaire on pourrait élargir les programmes actuels en technologie de façon à y inclure de nouvelles disciplines comme les études relatives à l'énergie et à la gestion de l'environnement. Dans l'ensemble du système d'éducation canadien, il faudrait souligner l'importance des programmes de sciences et de mathématiques pour ce qui a trait aux possibilités d'emploi offertes au cours des années 80.

Le gouvernement fédéral emploie un grand nombre de techniciens et de technologistes en génie et nous aimerions qu'il incite tous ses ministères et organismes à adopter des désignations professionnelles pour l'ensemble de ces employés. La démarche d'un employeur aussi important attirerait l'attention du public et du secteur privé sur le rôle important que joue la technologie dans la vie des Canadiens. Il est essentiel que le rôle des techniciens et des technologistes en génie soit davantage reconnu par la population si l'on veut qu'un plus grand nombre de jeunes Canadiens soient attirés par les carrières technologiques au cours des années 80.

Mesures législatives: les mesures législatives actuelles qui restreignent la mobilité professionnelle et perpétuent les barrières artificielles devraient être modifiées par tous les ordres de gouvernement. Citons comme exemple les lois vêtues qui restreignent les domaines d'exercice à un seul groupe alors que d'autres groupes ont désormais acquis la formation nécessaire dans certains de ces domaines dans des établissements scolaires subventionnés par le gouvernement. Ces barrières restreignent la concurrence, la mobilité professionnelle et l'accès au domaine tout en favorisant parallèlement la sous-utilisation de la main-d'œuvre technique et en haussant les coûts pour la

[Texte]

some of the present restrictive legislation might be amended by other governments. Thank you.

• 1740

The Chairman: Thank you very much, Mr. Caldwell. Please stay for a minute, just to clear up a few points. If I understand correctly, your society includes not only professional engineers, but also technicians and technologists who have less than a university engineering degree. Is that correct?

Mr. Caldwell: I do not presume to represent a society that includes any professional engineers. Our society is a voluntary association of engineering technologists and engineering technicians.

The Chairman: So, it does not include, at all, professional engineers.

Mr. Caldwell: It certainly does not.

The Chairman: I see. Have the majority of the people in your association, your society, been trained on the job or have they been trained in community colleges? In what way did they get their training, generally and briefly?

Mr. Caldwell: At the present time, our organization in terms of academic training can be split into about 60 per cent community college trained and 40 per cent academic training on the job or in other countries or some other format—less formalized than we would know it to date, certainly.

The Chairman: I see. Would you have people in your society who are skilled in maintenance and repair of very highly complex electronic equipment?

Mr. Caldwell: May I . . .

The Chairman: Well, what I mean is: Last week in Halifax we were told by an official of an association representing the health services community in Halifax that they have new equipment now in many of the hospitals, and that they cannot find anybody in Canada to maintain and repair some of that equipment. They have to go to Chicago and places of that nature to get maintenance and repair people for this very highly complex equipment and that surprised us. We asked him—and I am asking you the same question, too—do you have those kind of people—maybe not for that particular equipment—and what do you do to try to encourage training in Canada so that we have Canadians dealing with that kind of equipment rather than Americans.

Mr. Caldwell: Well, we are an association of technologists, practicing technologists. We are not a manufacturing-based organization. We operate along the lines of a professional organization such as the associations of professional engineers. It is very difficult for us as a body to do any major work in the area of encouraging new technology, but through our accreditation of formal training programs, we work to keep abreast of

[Traduction]

population canadienne. Nous suggérons au groupe de travail d'examiner le Bill 98 adopté récemment dans la Province de Québec et, partant, de voir comment certaines des lois restrictives actuelles pourraient être modifiées par d'autres gouvernements. Merci.

Le président: Je vous remercie beaucoup M. Caldwell. Veuillez demeurer avec nous un instant pour éclaircir quelques points. Si je comprends bien, votre société regroupe non seulement des ingénieurs professionnels, mais aussi des techniciens et des technologistes qui ont une formation inférieure à un diplôme universitaire en génie. Est-ce exact?

M. Caldwell: Je ne prétends pas représenter une société qui englobe des ingénieurs professionnels. Notre société est une association bénévole de technologistes et de techniciens en génie.

Le président: Donc elle ne comprend aucun ingénieur professionnel.

M. Caldwell: Elle n'en comprend certainement aucun.

Le président: Je vois. La majorité des membres de votre association ou de votre société ont-ils reçu leur formation au travail ou dans les collèges communautaires? Pourriez-vous nous dire en termes généraux et brefs, comment ils ont obtenu leur formation?

M. Caldwell: A l'heure actuelle, on peut dire qu'environ 60 pour cent de nos membres ont reçu leur formation dans un collège communautaire et que les 40 pour cent qui restent ont reçu une formation en cours d'emploi ou encore dans d'autres pays ou par d'autres voies certainement moins officielles que celles que nous connaissons aujourd'hui.

Le président: Je vois. Votre société compterait-elle par hasard des personnes qui connaîtraient l'entretien et la réparation de pièces de matériel électronique très complexe?

M. Caldwell: Puis-je . . .

Le président: Voici ce que je veux dire. La semaine dernière à Halifax un représentant d'une association de services de santé de cette ville nous disait qu'un grand nombre d'hôpitaux possèdent maintenant du matériel nouveau et que les autorités responsables ne trouvent personne au Canada qui puisse entretenir et réparer certaines pièces de ce matériel. Ils doivent s'adresser à Chicago et à d'autres endroits de ce genre pour trouver des gens capables d'entretenir et de réparer ce matériel hautement complexe, et ces propos nous ont surpris. Nous lui avons posé la question que nous vous posons à vous aussi: Votre association regroupe-t-elle ce genre de personnes, pas nécessairement des personnes aptes à réparer ce matériel en particulier, et que faites-vous pour promouvoir la formation au Canada afin que nous puissions confier ce genre de travail à des Canadiens plutôt qu'à des Américains?

M. Caldwell: Nous sommes une association de technologistes, de technologistes en exercice. Nous ne sommes pas une organisation axée sur la fabrication. Nous fonctionnons dans l'optique d'une organisation professionnelle, comme celle des ingénieurs par exemple. Il nous est très difficile à titre d'organisme de promouvoir sensiblement la nouvelle technologie, mais par la reconnaissance des programmes de formation

[Text]

new technology and to encourage the community colleges and the institutions that we are accrediting to keep their programs up-to-day. We attempt to offer continuing education programs, seminars and updating seminars to our membership, but I think what we are saying in this report is that the expansion of technology is beyond that.

The Chairman: Well, I think we would appreciate hearing from your national body and the quicker that they contact us to let us know when they would like to appear and where, the better it will be. John, do you have any questions?

Mr. McDermid: Just one, if I might. I am interested in your comments on education and that greater emphasis on all levels of the education system should be placed on science-based technologies as occupations of the future. I think we heard that this afternoon from the good doctor from the university who has the same concerns, and you are suggesting or hinting that government should be doing this. Does your society actively go into the secondary school institutions and speak to the students, explain what you do, and that it is a good career to be in, and that they should be looking at it?

• 1745

Mr. Caldwell: Yes, we do. We publish career education material, brochures on the fields of technology that are prevalent in Manitoba. We participate in career days at the secondary school level and we also get involved in the community colleges in terms of career education as the graduates are moving out into industry. Yes, we consider that to be one of our major responsibilities.

Mr. McDermid: Have you met on a collective basis with, say, the guidance teachers in the province, has your society met with them?

Mr. Caldwell: We have been involved with them in province-wide career days in attempting to develop a closer relationship with that group here in Manitoba in the past year.

Mr. McDermid: Fine.

The Chairman: Thank you. Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: In brief you say that you have 1,200 members employed by more than 250 companies. Can you give us an estimate of how many of those 250 companies train employees to become technologists in the fields in which they operate?

Mr. Caldwell: To become technologists?

Mr. Orlikow: Well, are any of the companies upgrading the training of people so that they are brought part of the way at least to becoming technologists?

[Translation]

officiels, nous faisons des efforts pour nous tenir au courant des innovations technologiques et pour inciter les collèges communautaires et les établissements reconnus à tenir leurs programmes à jour. Nous tentons d'offrir des programmes d'éducation permanente, des séminaires et des colloques de perfectionnement à nos membres, mais je pense que ce que nous disons dans ce rapport c'est que l'expansion de la technologie n'est pas de notre ressort.

Le président: Je pense que nous aimerions entendre le point de vue de votre organisme national et que nous aimerions que ces représentants communiquent avec nous le plus tôt possible pour nous indiquer la date et le lieu qui leur conviendrait. John avez-vous des questions?

M. McDermid: Une seule, si je peux me permettre. Je m'intéresse à vos observations sur l'éducation et à votre affirmation selon laquelle il faudrait mettre davantage l'accent à tous les niveaux du système d'éducation sur les technologies axées sur la science à titre de professions futures. Je pense que nous avons déjà entendu cela cet après-midi d'un universitaire titulaire d'un doctorat qui a les mêmes préoccupations que vous, et vous laissez entendre que le gouvernement devrait se charger de cette tâche. Les membres de votre société ont-ils entrepris activement de se rendre dans les écoles secondaires pour s'adresser aux élèves, leur expliquer ce qu'ils font, leur dire qu'il s'agit d'une carrière intéressante et qu'ils devraient envisager la possibilité de s'orienter vers cette carrière?

M. Caldwell: Oui, nous le faisons. Nous publions des documents d'information sur les carrières et des brochures sur les domaines technologiques qui sont les plus courants au Manitoba. Nous participons aux journées d'information sur les carrières organisées au niveau des écoles secondaires et nous secondons également les collèges communautaires dans leur tâche en diffusant de l'information sur les professions aux diplômés qui s'apprentent à entrer dans l'industrie. Oui, nous estimons qu'il s'agit là de l'une de nos responsabilités primordiales.

M. McDermid: Avez-vous, à titre collectif, rencontré, disons, les enseignants orienteurs de votre province? Votre société les a-t-elle rencontrés?

M. Caldwell: L'année dernière, nous avons participé avec eux à des journées d'information sur la vie professionnelle organisées à l'échelle de la province en vue d'essayer d'établir des liens plus étroits avec ce groupe ici au Manitoba.

M. McDermid: Bien.

Le président: Merci. Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Vous dites, en résumé, que votre association compte 1,200 membres employés par plus de 250 entreprises. Pouvez-vous nous donner une estimation du nombre d'entreprises parmi ces 250 qui donnent à leurs employés la formation nécessaire pour leur permettre de devenir technologistes dans leur domaine de travail?

M. Caldwell: Pour devenir technologistes?

M. Orlikow: Y a-t-il des entreprises qui permettent à leurs employés d'accroître leur formation de façon à leur faire faire à tout le moins quelques pas vers un emploi de technologiste?

[Texte]

Mr. Caldwell: I cannot give you a number of companies; I was looking over to my counterparts because I thought they might be able to...

Mr. Orlikow: Well, if you cannot give it to us today, are there many or are there few?

Mr. Caldwell: We could certainly document that for you and have it as part of the Canadian council's presentation. There are companies in Manitoba involved in upgrading programs for engineering technicians.

Mr. Orlikow: Would you say a majority or a minority of the companies involved do it?

Mr. Caldwell: I think there is an enlightened few.

Mr. Orlikow: Most of this training I presume is done in the community colleges. This is a field which is changing very rapidly. Are the community colleges in your view keeping up to date or are they teaching today the courses which were relevant five years ago?

Mr. Caldwell: I do not think I am in a position to respond unbiasedly to that; you see, although I am a certified engineering technologist I am also an instructor from Red River Community College, so I think I would have to answer yes to that.

Mr. Orlikow: Let me ask you a last question. Is your organization involved in any consultative way with the community colleges along with other organizations, such as the engineers who have graduated from university, in seeing that courses are kept current and up to date.

Mr. Caldwell: We have a joint liaison committee with the association of professional engineers where we discuss matters of mutual concern and part of our concern is academic standards. We have representation on all of the engineering technology advisory council's committees from Red River Community College, so we are involved at that level and we are presently entering a new phase in respect of that in terms of accrediting their programs so we will be involved with that. In addition to that through our Canadian council, we financially help to maintain a national standards committee in an effort to try to keep a commonality of standards across the whole of the nation.

The Chairman: Well, thank you very much. Please advise your national body that we will be pleased to hear from them.

Next I have Ms. Jean Dunmire, Director of the Women's Employment Counselling Service.

• 1745

Ms. Jean Dunmire (Director, Women's Employment Counselling Service): Today I am going to give a few recommendations to the task force and these by no means represent all of the recommendations that our offices has, but we have been very busy in the last while with our regular work and have not had a lot of time to put together a formal type of

[Traduction]

M. Caldwell: Je ne peux vous répondre par un chiffre précis; je jetais un coup d'œil du côté de mes homologues parce que je pensais qu'ils seraient peut-être en mesure de...

M. Orlikow: Bien, si vous ne pouvez nous répondre aujourd'hui, pouvez-vous dire s'il y en a beaucoup ou s'il y en a peu?

M. Caldwell: Nous pourrions sûrement faire des recherches pour vous en ce sens et intégrer notre réponse à la présentation du Conseil canadien. Il y a des entreprises au Manitoba qui organisent des programmes de recyclage à l'intention des techniciens en génie.

M. Orlikow: Diriez-vous qu'il s'agit d'une majorité ou d'une minorité d'entreprises?

M. Caldwell: Je pense qu'il s'agit d'un petit nombre d'entreprises éclairées.

M. Orlikow: Je présume que cette formation est donnée en majeure partie dans les collèges communautaires. Il s'agit d'un domaine qui connaît une évolution très rapide. A votre avis, les collèges communautaires se tiennent-ils à jour ou donnent-ils des cours qui étaient pertinents il y a cinq ans?

M. Caldwell: Je ne pense pas être en mesure de répondre objectivement à cette question; en effet, même si je suis accrédité à titre de technologiste en génie, j'enseigne également au collège communautaire de Red River; c'est pourquoi je pense que je devrais vous donner une réponse affirmative.

M. Orlikow: Laissez-moi vous poser une dernière question. Votre organisation joue-t-elle un rôle consultatif quelconque, de concert avec les collèges communautaires et d'autres organisations comme celle des ingénieurs diplômés d'université, pour veiller à ce que les programmes d'étude soient tenus à jour?

M. Caldwell: Nous participons, avec l'Association des ingénieurs professionnels, à un comité mixte de liaison où nous étudions des questions d'intérêt mutuel et, entre autres, les normes scolaires. Nous sommes représentés au sein de tous les comités du Conseil consultatif de la technologie du génie du Collège communautaire de Red River, de sorte que nous sommes présents à ce niveau, et nous sommes actuellement sur le point de donner une nouvelle orientation à notre action en reconnaissant leurs programmes. En outre, nous accordons des fonds, par l'entremise de notre Conseil canadien, à un comité national des normes en vue de tenter de conserver des normes uniformes dans l'ensemble du pays.

Le président: Merci beaucoup. Veuillez aviser les représentants de votre organisme national que nous aimerions qu'ils communiquent avec nous.

Nous entendrons maintenant M^{me} Jean Dunmire, directrice du Women's Employment Counselling Service.

Mme Jean Dunmire (directrice, Women's Employment Counselling Service): Aujourd'hui, je vais présenter quelques recommandations au groupe de travail. Certes, il ne s'agit pas de toutes les recommandations de notre bureau, mais comme votre volume de travail habituel a été très grand ces derniers temps, nous n'avons pas eu tout le temps voulu pour rédiger un

[Text]

brief. I hope that these will touch on some of the issues and some of the concerns that we have.

Many of these recommendations relate to or are concerned with programs aimed at changing social attitudes or beliefs related to women's participation in the workforce. Presently women are terribly underutilized in the workforce and the jobs that they are doing by no means match their capabilities, their aspirations, the range of jobs that they would actually like to pursue, or their financial needs.

The areas which must be focused upon to bring about a representative participation of women in the skilled trades and the more highly skilled occupations would include some of the following.

First of all I think it is very important that some kind of a national public awareness or media campaign should be carried out across Canada using all of the different media sources—TV, newspapers, periodicals, radio—to promote women entering the skilled trades or technical areas. These campaigns should show women and men of every conceivable background working side by side and also show women as both co-workers and leaders in the fields that they are working in.

The second suggestion would be that training programs should be run both federally and provincially to assist women to enter the skilled trades. Necessary safeguards should be built into these programs to provide supports for women and employers entering into training agreements. These should include upgrading for women in trades related background, in particular the maths and sciences; they should also include assertiveness training for women going into the trades, and things such as supervisors' workshops for front-line supervisors that will be working with women coming into their companies for the first time.

These programs should include assistance to employers especially where women are being introduced into an all-male shop or an all-male section of a shop. Employers are often ill-equipped insofar as knowing what to expect and how to discuss the entry of women into their shops. Therefore I would suggest that using outside resource people or consultants to do this kind of introduction would be a good idea, to have them come in to hold discussion sessions with the workers in the company and present in an objective way some of the situations that might arise when women enter the plant.

This should also allow the employer not to be put on the spot by his staff but to agree or disagree with as much or as little of the presentation as he would like to. It might allow for more free discussion of some of the fears and anxieties that people in the shop have.

Another suggestion would be that staff training should be provided to counsellors who are dealing with the female public

[Translation]

mémoire officiel. J'espère que ces recommandations sauront exprimer quelques-unes des questions et des préoccupations qui nous intéressent.

Un bon nombre de ces recommandations ont trait à des programmes destinés à modifier les attitudes sociales ou les opinions à l'égard du taux d'activité des femmes. A l'heure actuelle, la main-d'œuvre féminine est remarquablement sous-utilisée et les emplois que les femmes occupent ne correspondent pas du tout à leurs possibilités, à leurs aspirations, au type d'emploi qu'elles aimeraient réellement exercer, ni à leurs besoins financiers.

Les domaines auxquels il faudrait accorder une plus grande attention pour assurer la participation représentative des femmes dans les secteurs des métiers spécialisés et des professions très spécialisées engloberaient, entre autres, ceux que je vais énumérer.

Premièrement, je crois qu'il est très important de lancer, à l'échelle du Canada, un programme de sensibilisation du public ou une campagne publicitaire par l'intermédiaire des divers médias tels que la télévision, les journaux, les périodiques, la radio, afin de promouvoir l'accès des femmes aux emplois spécialisés et techniques. Ces programmes devraient dépendre des femmes et des hommes de tous les milieux qui travaillent en collaboration et représenter les femmes tant comme collègues que chefs dans divers domaines de travail.

Deuxièmement, il devrait exister des programmes de formation à la fois fédéraux et provinciaux pour aider les femmes à trouver un emploi spécialisé. Ces programmes devraient englober les garanties nécessaires pour fournir de l'aide tant aux femmes qu'aux employeurs qui participent à des programmes de formation. Ils devraient prévoir des cours de perfectionnement pour les femmes dans les disciplines rattachées aux métiers, par exemple, les mathématiques et les sciences, ainsi que des cours d'affirmation de soi pour les femmes qui exerceront ces métiers et des ateliers portant sur les principes de supervision pour les agents de maîtrise qui travailleront pour la première fois avec des femmes engagées dans leurs entreprises.

Ces programmes devraient fournir de l'aide aux employeurs, notamment lorsque des femmes entrent pour la première fois dans un atelier ou une section d'un atelier regroupant uniquement des hommes. Les employeurs sont souvent pris au dépourvu lorsqu'il s'agit de connaître les répercussions et d'expliquer l'arrivée de femmes dans leurs ateliers. Je crois donc qu'il serait souhaitable d'avoir recours à des personnes ou à des conseillers de l'extérieur pour faire cette introduction et animer des discussions avec les travailleurs de l'entreprise, afin de leur faire connaître objectivement certaines situations qui pourraient surgir lors de l'arrivée des femmes dans l'usine.

Ainsi, l'employeur éviterait d'être placé dans une situation embarrassante par ses employés et serait libre de manifester son accord ou son désaccord avec un grand ou un petit nombre d'aspects de la présentation. Cette façon de procéder permettrait également de discuter plus librement de certaines des inquiétudes ou des craintes que pourraient avoir les travailleurs.

Il y aurait également lieu de donner une formation en gestion du personnel aux conseillers qui doivent s'adresser à un

[Texte]

to sensitize them to assisting women in choosing careers and training programs. This kind of training should be carried out, I believe, with Canada employment centre counsellors, apprenticeship division counsellors, community college counsellors, guidance counsellors and so on. This kind of awareness and sensitivity training I think is needed in order for those counsellors to overcome many of their biases about the way they visualize women in terms of occupations.

In terms of the secondary schools I think that in addition to the training, for guidance counsellors and through guidance counsellors' associations there should also be more emphasis in general on career planning and the whole work experience type of program in the community, getting students out into the community to try out a variety of different kinds of occupations.

The counselling that is being done should also recognize that sexual stereotyping is very prevalent and that first of all counsellors must be aware of that before they can do proper counselling. In terms of the old areas of shop and home economics, these areas should be combined, I believe, into a compulsory course that would deal with life skills.

• 1750

Also, awareness seminars using community resource people to create more awareness about careers, would be another means of introducing students and instructors to employment opportunities for women.

I think an additional area that would be helpful in easing women into the trades areas would be for community colleges or unions or Canada employment centres to begin offering courses in the evening for supervisors and employers, or union representatives or whoever would like to go to these courses, on how to get women into the trades areas and how to make that transition easily with the least amount of stress on both the women and the workers in the company.

Insofar as the union goes, I think that there needs to be close co-operation between the unions and government in relation to training women in the skilled trades and insofar as sensitizing union members to the entry of women into the industrial, construction and mining trades.

I also believe that pre-trades training should be offered in every single community college across the country. This kind of training is really important to give women an idea of what is available in the trades. Without these kind of courses it is very hard for women to make a decision about what kind of course they should go into.

There should also be a women's co-ordinator on Canadian community college campuses who could assist the women if any kind of problem arises with instructors or classmates, whatever, that needs to be looked into. A women's co-ordinator could also intervene in a case where a woman would be having difficulties getting additional training or actually get-

[Traduction]

public féminin, pour les habituer à fournir de l'aide aux femmes qui ont à choisir une carrière et un programme de formation. A mon avis, ce type de formation devrait être assuré par les conseillers des Centres de main-d'œuvre du Canada, ceux des divisions de formation, les conseillers des collèges communautaires, les conseillers en orientation, etc. Je crois que cette sensibilisation et cette formation sont nécessaires pour aider les conseillers à se défaire de nombreux préjugés qu'ils peuvent avoir à l'égard des femmes au travail.

Sur le plan des écoles secondaires, je crois que, par l'intermédiaire de la formation des conseillers en orientation et des associations de ces conseillers, il faudrait accorder davantage d'importance à la planification des carrières et à un programme communautaire destiné à élargir l'expérience de travail pour que les étudiants aient la possibilité d'exercer une gamme d'emplois variés dans la collectivité.

Les conseillers doivent aussi savoir qu'il existe de nombreux stéréotypes sexuels et ils doivent d'abord bien les connaître avant de faire du counselling. Pour ce qui est des anciens cours donnés dans des ateliers et les cours d'économie domestique, je crois qu'ils devraient être réunis afin de former un cours obligatoire de connaissances pratiques.

Un autre moyen de sensibiliser les étudiants et les professeurs aux possibilités d'emploi pour les femmes serait d'organiser des séminaires dirigés par des membres de la collectivité, afin de mieux faire connaître les possibilités de carrière.

Pour faciliter l'accès des femmes au secteur des métiers, les collèges communautaires, les syndicats ou les Centres de main-d'œuvre du Canada pourraient organiser des cours du soir destinés aux agents de maîtrise et aux employeurs, ou aux délégués syndicaux et à quiconque s'y intéresse. Ces cours porteraient sur la manière d'intégrer les femmes au secteur des métiers et de faciliter la transition afin qu'elle engendre le moins de tension possible tant pour les femmes que pour les travailleurs de l'entreprise.

En ce qui concerne les syndicats, je crois qu'ils devraient collaborer étroitement avec les gouvernements pour assurer la formation des femmes dans le domaine des métiers spécialisés et pour sensibiliser les membres du syndicat à l'intégration des femmes dans les industries, la construction et l'industrie minière.

Je suis également d'avis que tous les collèges communautaires devraient offrir des cours préparatoires à l'exercice des métiers. Je crois que ce genre de formation est très utile pour renseigner les femmes sur les métiers qui leur sont ouverts. Sans cette formation, il est très difficile pour les femmes de choisir les cours qu'elles doivent suivre.

Les collèges communautaires du Canada devraient aussi offrir les services d'un coordonnateur ou d'une coordonnatrice qui serait en mesure d'aider les femmes à résoudre les problèmes qui pourraient surgir concernant les professeurs ou les étudiants. Ce coordonnateur pourrait aussi fournir de l'aide lorsqu'une femme a de la difficulté à se perfectionner ou à se

[Text]

ting employment. She could assist the woman in the college in trying to solve some of these problems.

Another area that needs to be looked at is the whole area of day care. In order for the day care system to really respond to the needs of women in the workforce, it is going to have to be totally reviewed and revamped and extended. Right now there is really inadequate care for infants, for women that work shifts, for lunch and after school programs. The system needs to be really looked into and expanded and made responsive to the needs of women going into industrial types of jobs.

These suggestions, as I said, are merely a few of the issues that seemed to be very pressing that I could think of when I thought of addressing this task force and I certainly would be open to any questions about the areas I have presented or other areas. I have been working as the co-ordinator of the Women's Employment Counselling Service for the last three years and working in women's programs for about six or seven years. I would be pleased to give any additional information that I might be able to.

The Chairman: Thank you very much, Ms. Dunmire. This area is another one where we have received, I would say, good briefs in almost every centre we have visited. Last night we had a very good one in Regina. It covered much of the same ground, but, coming from a different approach, so the message is getting well put across.

I would like to ask you, who funds the Women's Employment Counselling Service?

Ms. Dunmire: It is funded through the Canada Employment Outreach Program. It is an outreach project.

The Chairman: I see, and when does it terminate?

Ms. Dunmire: Well, every year at the end of January the program comes in front of a regional review committee, and it will again in 1981.

• 1755

The Chairman: You have worked for it for three years but for how many years has ...

Ms. Dunmire: I have worked for three years on it; in fact I was the originator of the program.

The Chairman: So the program has lasted for three years.

Ms. Dunmire: Yes, it started up in 1977.

The Chairman: Is there any concern that it may not be continued?

Ms. Dunmire: There is concern every year. Definitely.

The Chairman: This was a point raised by the blind when they were here; they were opposed to these outreach projects because they felt they needed something permanent, possibly permanent counsellors within the employment centre. Would that be your recommendation as well or are you satisfied with the outreach approach?

[Translation]

trouver un emploi. Cette personne aiderait donc l'étudiante à régler quelques-uns de ces problèmes.

Une autre question qu'il y a lieu d'examiner est celle des garderies. Pour qu'un programme de garderies corresponde réellement aux besoins des femmes qui travaillent, il devra être amélioré, modifié et élargi. A l'heure actuelle, les garderies offrent des soins inadéquats pour les bébés et les femmes qui travaillent par poste; les programmes offerts pour la période du déjeuner et les heures qui suivent la fin de la classe souffrent de grosses lacunes. Le programme doit être étudié et élargi afin de satisfaire aux besoins des femmes qui occuperont des emplois industriels.

Comme je l'ai déjà souligné, ces suggestions ne touchent qu'un certain nombre des questions importantes auxquelles j'ai songé lorsque j'ai décidé de m'adresser au groupe de travail. Il me fera plaisir de répondre aux questions que vous pourriez avoir au sujet de ces recommandations ou dans d'autres domaines. J'exerce les fonctions de coordonnatrice auprès du Women's Employment Counselling Service depuis trois ans et je participe à des programmes destinés aux femmes depuis environ six ou sept ans. Il me fera plaisir de vous donner tous les renseignements supplémentaires que je peux.

Le président: Merci, M^{me} Dunmire. Nous avons déjà reçu de bons mémoires portant sur ces questions dans presque toutes les villes que nous avons visitées. L'exposé qui nous a été fait hier soir à Regina était très bon. Il traitait sensiblement des mêmes questions mais les abordait d'un point de vue différent, de sorte que nous saisissons bien le sens des interventions.

J'aimerais savoir quel est le mode de financement de votre organisme, le Women's Employment Counselling Service?

Mme Dunmire: Il est subventionné par le programme d'extension de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada. Il s'agit d'un projet d'extension.

Le président: Je vois et quand se termine-t-il?

Mme Dunmire: Chaque année, à la fin du mois de janvier, le programme est étudié par un comité régional d'examen. Le prochain examen aura lieu en janvier 1981.

Le président: Vous participez au programme depuis trois ans, mais depuis quand ...

Mme Dunmire: J'y travaille depuis trois ans; en réalité, j'en suis l'auteur.

Le président: Le programme existe donc depuis trois ans?

Mme Dunmire: Oui, il a été mis sur pied en 1977.

Le président: Craignez-vous que l'on mette fin au programme?

Mme Dunmire: Oui certainement, chaque année.

Le président: Cet aspect a été soulevé par un porte-parole des aveables lors de leur présentation; ils sont contre les projets d'extension parce qu'ils estiment qu'ils ont besoin d'un programme permanent, peut-être de conseillers permanents dans les Centres de main-d'œuvre. Appuyez-vous cette recommandation ou êtes-vous satisfaite du programme d'extension?

[Texte]

Ms. Dunmire: One of the earlier speakers said that it would be a good idea for many of the services that are offered within outreach to also be available through the Canada employment centres and I think that is very important but the flexibility of a community program is far different from working within a system so I think you need both, but I think that the career counselling and the personalized kind of service that our program offers should also be offered by any Canada employment centre.

The Chairman: You did not mention in your remarks or at least when I was listening—and I was trying to listen all the time—affirmative action quotas.

Ms. Dunmire: I think in terms of the federal-provincial training programs or whatever training programs are offered there need to be quotas to build in some accountability, to ensure that everyone knows what goals are being aimed for. I think quotas are useful for doing that. Without quotas we still are relying on good will to determine the number of women who will end up in those occupations. For women trying to move into a new area and for the people already in the area, it means they have to adjust themselves. To start into a new area without let us say, some subtle pressure or push from behind, it is difficult. There is not the same commitment; there is not the same awareness many times of what the problems are and how to approach employers. I know in some of the trades programs that I have worked on we have done a lot of sensitizing of counsellors who have worked in those programs so that they understand the problems of what women are up against and the kinds of pressures that are there.

The Chairman: Early today the Canadian Manufacturers' Association said that they saw no barriers to women entering the skilled, highly skilled blue collar trades that are essential to Canadian industry but as you and I know some of those trades have been traditionally kept for men or have been the men's field; however, as I have pointed out, during the war and other critical periods women have done those types of jobs.

In counselling women, have you found any successes in directing women to such things as tool and die making, machinist trades and other sorts of non-traditional blue collar skilled trades?

Ms. Dunmire: We are finding it easier as the skill shortage gets more acute. In the past many employers have been astonished that women would even come to apply for those positions and sometimes they would interview the women but very few of them were courageous enough to hire the women. I would say that there are many barriers there, many attitudinal barriers. One of the excuses that comes up quite frequently is the lack of facilities: the lack of washrooms for women and the incredible cost of building in these facilities for women. I

[Traduction]

Mme Dunmire: Un des témoins précédents a affirmé qu'il serait souhaitable que de nombreux services offerts dans le cadre du programme d'extension soient également offerts par les Centres de main-d'œuvre du Canada. Il s'agit d'une question très importante, mais la souplesse exigée par un programme communautaire cadre très mal avec un appareil bureaucratique. Je crois donc que les deux types de programmes sont nécessaires et j'estime que la planification des carrières et les services personnels fournis dans le cadre de notre programme devraient également être offerts dans les Centres de main-d'œuvre.

Le président: Dans votre exposé, ou du moins dans ce que j'ai entendu, et je me suis efforcé de bien porter attention, vous n'avez pas fait état des contingents du programme d'action positive.

Mme Dunmire: Qu'il s'agisse de programmes de formation fédéraux ou provinciaux ou de programmes de formation quelconques, j'estime que les contingents sont nécessaires pour créer une certaine responsabilité et faire en sorte que les buts à atteindre soient bien connus de tous. Sans contingentement, il faut toujours se fier au bon vouloir pour déterminer le nombre de femmes qui occuperont les emplois en cause. Les femmes qui veulent s'intégrer à un nouveau domaine ainsi que les personnes qui y exercent déjà un métier, doivent s'adapter sans cesse. Toute tentative de s'intégrer à un nouveau domaine, sans appui ou pression subtile, par exemple, peut poser des difficultés. Les convictions ne sont pas les mêmes; souvent, les problèmes sont mal définis et l'attitude à adopter à l'égard des employeurs est imprécise. Je sais pertinemment que dans certains programmes de formation professionnelle auxquels j'ai participé, il a été nécessaire de sensibiliser les conseillers de ces programmes afin qu'ils comprennent mieux les problèmes auxquels les femmes doivent faire face et les diverses pressions qui s'exercent.

Le président: Au début de la journée, un représentant de l'Association des manufacturiers canadiens a affirmé que rien n'empêche les femmes de faire partie de la main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée qui est essentielle à l'industrie canadienne, mais comme nous le savons bien, ces métiers ont été traditionnellement réservés aux hommes ou sont leur apanage. Toutefois, comme je l'ai signalé, durant la guerre et d'autres périodes de crise, ces métiers ont été exercés par des femmes.

Lorsque vous avez conseillé des femmes sur leur carrière, avez-vous réussi à les orienter vers des domaines tels que la fabrication d'outils et de matrices, les ateliers de mécanique, et d'autres métiers d'ouvriers qualifiés auxquels les femmes n'ont pas eu accès traditionnellement?

Mme Dunmire: La pénurie croissante d'ouvriers qualifiés facilite notre tâche. Dans le passé, de nombreux employeurs ont été étonnés que des femmes postulent ces emplois; quelquefois ils leur accordaient une entrevue mais très peu de employeurs les engageaient. A mon avis, il existe de nombreux obstacles et bon nombre d'entre eux ont trait aux attitudes. Une des excuses souvent invoquées est le manque d'installations, par exemple, le manque de salles de toilette pour dames, et le coût élevé de la construction de ces installations. Je crois

[Text]

would say, yes, there is still resistance amongst quite a few employers.

The Chairman: My final question: last night in Regina we asked the group there, when sending us further information, would they try to give us some specific cases where women have tried to enter certain fields in their area, certain trades or work and were faced with refusals even though they had the qualifications and so on. We would like to have some specific examples to use. If, when you send us further information, you can think of any specific cases that are very helpful in proving points, in the government or the private sector, then that would be helpful.

• 1800

Ms. Dunmire: I do not think that would be any problem at all. In fact, one of the very first projects that started up here, which was the EMBLA, Women's Carpentry Co-operative, was in response to exactly that situation. They had gone to dozens and dozens of employers applying to get into the construction trades—this was a few years ago when the situation was quite a bit better—and they could not find any employers willing to take them on in construction sites. I think we could probably find other cases along that line.

The Chairman: I also point out to the people who appear that when I was Minister of Indian Affairs and Northern Development, I noticed many projects in the north where women were very active in construction work, operating heavy equipment, caterpillars, heavy trucks, cranes, derricks, all these fields and, according to the superintendents and foremen, were doing a very good job at it. David, do you have any questions?

Mr. Orlikow: Manitoba has an ombudsman. Have any complaints been made to the ombudsman about employers who were loath to hire?

Ms. Dunmire: I know some have been made to the Human Rights Commission. I am not sure about the ombudsman, whether that channel has been used or not. But I know that women have gone to the Human Rights Commission.

Mr. Orlikow: Has there been any organized testing by women? We have had some very fine words said by the manufacturers and when Mr. Desilets gets before us he may say, yes the unions have no objection—I am guessing, I do not know. So have many women just applied for jobs, which are not traditionally being filled by women but are vacant, to see whether or not employers are in fact...

Ms. Dunmire: To simply test it.

Mr. Orlikow: Yes, you know, airline pilots, railroad engineers, bus drivers, just to mention three of which comes to my mind.

[Translation]

effectivement que de nombreux employeurs sont encore réticents à cet égard.

Le président: Ma dernière question est la même que celle que le comité a posée hier soir, à Regina, au porte-parole d'un groupe. Nous lui avons demandé d'inclure, si possible, parmi les enseignements ultérieurs qu'ils nous ferait parvenir, des cas précis où des femmes qui ont tenté d'entrer dans certains secteurs ou d'exercer certains métiers ont été refusées alors qu'elles avaient les qualités requises, etc. Nous aimerions avoir des exemples concrets. Si vous nous faites parvenir d'autres renseignements, il serait utile que vous nous fournissiez, si c'est possible, des exemples précis qui permettent de prouver des points, que ce soit dans le secteur public ou privé.

Mme Dunmire: Cela ne devrait poser aucun problème. En effet, un des premiers projets mis sur pied dans la région a été EMBLA, la coopérative féminine de menuiserie, pour remédier à cette situation. Les femmes en question avaient postulé des emplois dans le domaine de la construction auprès de dizaines d'employeurs, il y a déjà quelques années alors que la conjoncture économique était nettement plus favorable, et elles n'ont trouvé aucun employeur prêt à les engager sur les chantiers de construction. Nous pourrions probablement trouver d'autres exemples analogues.

Le président: J'aimerais également signaler ceci aux personnes qui présentent des mémoires au comité. Lorsque j'étais ministre des Affaires indiennes et du Nord, j'ai constaté que les femmes participaient à de nombreux projets de construction dans le Nord. Elles occupaient des postes d'opératrices de matériel lourd, de véhicules à chenilles, de camions lourds, de grues, de derricks, etc., et, selon leurs superviseurs et leurs contremaîtres, elles s'acquittaient fort bien de la tâche. David, avez-vous d'autres questions?

M. Orlikow: Au Manitoba, il y a un ombudsman. A-t-il été saisi de plaintes au sujet d'employeurs qui refusent d'engager des femmes?

Mme Dunmire: Je sais que certaines plaintes ont été formulées à la Commission des droits de la personne. Je ne sais pas si certaines personnes ont eu recours à l'ombudsman ou non mais je sais que des femmes se sont adressées à la Commission des droits de la personne.

M. Orlikow: Les femmes ont-elles tenté des essais systématiques? Les interventions des fabricants ont été très favorables et, lorsque M. Desilets témoignera, il affirmera peut-être que les syndicats n'ont aucune objection. Je ne sais pas, je ne fais que présumer. De nombreuses femmes ont-elles postulé des emplois qui ne sont pas traditionnellement occupés par des femmes mais qui sont vacants, afin de déterminer si les employeurs sont effectivement...

Mme Dunmire: Simplement pour mettre l'entreprise à l'épreuve?

M. Orlikow: Oui, par exemple, des postes de pilotes de lignes aériennes, de conducteurs de train, de chauffeurs d'autobus, pour n'en souligner que quelques-uns qui me viennent à l'esprit.

[Texte]

Ms. Dunmire: It has not been done simply to test the system, but it has been done in earnest to get the jobs. So the same kind of test has been run, but I do not know how much of a record has been kept of it. The Women in Trades Association, who I believe is going to appear before this task force, might have some more information on that. It certainly would be good to test it out but I do not know whether...

Mr. Orlikow: It is really the only way you can prove to the public and to governments and employers that in fact there is discrimination, if there is, because the employers will all say the right things. The question is will they do the right things?

Ms. Dunmire: I know recently several women here in the city have gone through the Canadian Human Rights Commission with a case against CN because they felt that they were unfairly denied access to jobs as carmen. There have been no women going into that area; I do not believe there has ever been a woman hired as a carman. Also, they were saying that they felt it was unfair that they could not be hired as switchers, either, because of a height requirement when apparently most of the work that is done by a switcher is done on the ground, so the height requirement should have absolutely nothing to do with it.

The Chairman: The RCMP have two height requirements—one for men and one for women, and it is unfair to short men.

Do you have any questions, John?

Mr. McDermid: Certainly. I just have one, maybe a couple. The first is, I gather you counsel women, but do you counsel employers?

Ms. Dunmire: We do on occasion. We are sometimes requested to try to assist an employer that is having some kind of problem. I must say, though, a lot of the time, for the employers that are having problems, it is quite easy to see why they are. For some of the ones we have talked to, it is because of a lack of promotion of women within their companies and clearly sex-defined types of categories: "Well the women just do not want to become managers and supervisors" and yet there are women who have been in their companies for long periods of time. So, I would tend to think in some cases, the reasons are quite obvious.

• 1805

Mr. McDermid: Who do you have more trouble convincing—I am getting into the non-traditional trades—the women to apply or the employers to hire them?

Ms. Dunmire: It is difficult to speak about all of the employers. Most employers that we have talked to about hiring women are willing to hire women. Some of them are willing to give women a try, they definitely are; they are moving in that direction. In some companies like, say, the machine shop, which has always been an all-male shop, they are not that keen to take on a woman to try her out. It is hard to get out of them

[Traduction]

Mme Dunmire: Il n'y a pas eu d'expérience gratuite, mais il y a eu des tentatives motivées pour obtenir des emplois, de sorte qu'il s'agit d'un même genre de test. Toutefois, je ne sais pas quel genre de dossier a été compilé à ce sujet. La Women's in Trades Association, dont un porte-parole doit vous présenter un mémoire, pourrait peut-être vous renseigner sur cette question. Il serait certainement souhaitable de vérifier cet aspect mais je ne sais pas si...

M. Orlikow: C'est vraiment le seul moyen de prouver au public, aux gouvernements et aux employeurs qu'il existe réellement de la discrimination, si elle existe, parce que les employeurs diront tous la même chose. Ce qu'il reste à savoir c'est s'ils prendront les bonnes mesures.

Mme Dunmire: Je connais un cas récent où plusieurs femmes de la ville se sont adressées à la commission des droits de la personne pour porter plainte contre le CN parce qu'on leur a injustement refusé l'accès à des postes de wagonniers. Ce métier n'a pas traditionnellement été ouvert aux femmes; je crois qu'une femme n'a jamais exercé le métier de wagonnier. Les femmes en question estimaient en outre qu'il était injuste de leur refuser l'accès au poste d'aiguilleur en raison d'un critère de grandeur, alors que la majeure partie du travail d'un aiguilleur, semble-t-il, se fait sur le sol, de sorte que le critère de grandeur n'est absolument pas pertinent.

Le président: La GRC a établi deux critères de grandeur, un pour les hommes et un pour les femmes. Il s'agit d'une mesure injuste envers les hommes moins grands.

John, avez-vous des questions à poser?

M. McDermid: Oui, une ou peut-être deux. Je sais que vous fournissez des conseils aux femmes. Est-ce que vous conseillez les employeurs?

Mme Dunmire: A l'occasion, oui. Nous sommes invitées, à l'occasion, à fournir de l'aide à un employeur qui a des difficultés. Je dois cependant souligner qu'il est très souvent facile de voir pourquoi ces employeurs ont ces problèmes. Le problème de certains employeurs qui se sont adressés à nous est que l'emploi des femmes n'a pas été favorisé dans leurs entreprises et qu'ils ont établi des catégories rigoureuses en fonction du sexe des employés. Eh bien, les femmes ne veulent pas devenir des cadres ou des agents de maîtrise et pourtant, certaines femmes occupent des postes dans ces entreprises depuis plusieurs années. Je suis donc portée à croire que dans certains cas, les motifs de leurs problèmes sont évidents.

M. McDermid: Pour ce qui est des métiers que les femmes n'exercent pas traditionnellement, quel est le groupe que vous avez plus de difficultés à convaincre, les femmes ou les employeurs?

Mme Dunmire: Il est difficile de faire des généralisations au sujet des employeurs. La plupart de ceux à qui nous nous sommes adressées n'ont aucune objection à engager des femmes. Certains sont prêts à tenter une expérience dans ce sens, d'autres le font déjà. La pratique d'engager se répand donc. Dans certaines entreprises, par exemple dans un atelier de mécanique qui a toujours été réservé aux hommes, les

[Text]

exactly what the reason is but they just do not see a woman fitting into that part of the shop.

Mr. McDermid: Do you have a tough time convincing the women that they should apply for a job like that?

Ms. Dunmire: No, we do not.

Mr. McDermid: There are all types of applicants for that type of non-traditional employment for women?

Ms. Dunmire: We did some advertising for the pre-trades training program for the women in apprenticeship trades program that and when we advertised the second program in the newspaper we received over 500 inquiries from women interested in going into the program. So, we have not found a lack of women interested.

Mr. McDermid: My final question is this: One of your major recommendations was this advertising program. Who were you aiming that at?

Ms. Dunmire: I would say it is really aimed at employers, at women thinking of going into the trades, and at the average man who is working in an industrial shop setting and might not have thought of working side by side with a woman.

Mr. McDermid: You are covering quite a field there.

Ms. Dunmire: I think it is really a public awareness campaign to try to change the image of who can work in the skilled trades setting.

Mr. McDermid: When you put together an advertising campaign you are trying to achieve an objective and you should be aiming it at a group or everyone. I just wondered who you were trying to get to.

• 1810

Ms. Dunmire: Well, it could be a five- or six-pronged type of advertising campaign but I would think that . . .

The Chairman: Just like the Conservatives . . .

Mr. McDermid: Listen, I did not say anything about you guys not coming out with a budget. You just be quiet. Go ahead, I am sorry.

Ms. Dunmire: I think some education needs to be done in all sectors and certainly the employers are a key target, but I think the co-workers would also benefit by seeing that kind of advertising.

Mr. McDermid: Sure. Okay.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Gerry, do you have a question?

Mr. Swartz: Yes. Is there any kind of counselling advice that you can give women who have relatively low levels of education, perhaps even less than Grade 8, or at least less than

[Translation]

employeurs ne sont pas très disposés à engager des femmes. Il est difficile de leur faire dire le motif de cette attitude mais ils ne peuvent pas concevoir qu'une femme exerce un métier dans ce contexte.

M. McDermid: Avez-vous de la difficulté à convaincre les femmes qu'elles devraient postuler ce genre d'emploi?

Mme Dunmire: Non, pas du tout.

M. McDermid: Ce genre d'emploi attire-t-il des candidats de tous les milieux?

Mme Dunmire: Nous avons fait une campagne de publicité pour les cours préparatoires à l'exercice de métiers qui s'adressait aux femmes inscrites à un programme de stages d'apprentissage et, lorsque nous avons placé une annonce dans le journal pour le deuxième programme, nous avons reçu plus de 500 demandes de femmes qui souhaitaient s'inscrire. C'est donc dire que ce n'est pas l'intérêt qui manque chez les femmes.

M. McDermid: Ma dernière question est la suivante: puis-je qu'une de vos principales recommandations portait sur un programme de sensibilisation, à qui désirez-vous qu'il s'adresse?

Mme Dunmire: Je dirais qu'il s'adresse aux employeurs, aux femmes qui souhaitent faire partie de la main-d'œuvre qualifiée et à l'homme moyen qui exerce un métier dans un industrie et qui n'a peut-être pas l'habitude de travailler en collaboration avec une femme.

M. McDermid: Il s'agit d'un éventail plutôt impressionnant de personnes.

Mme Dunmire: Le programme en question constitue réellement une campagne de sensibilisation du public afin de modifier la conception du milieu des ouvriers qualifiés.

M. McDermid: Lorsqu'une campagne publicitaire est mise au point, elle vise à atteindre un objectif et vous devriez vous adresser à un groupe en particulier ou à l'ensemble du public. Je me demandais simplement à qui la publicité était destinée.

Mme Dunmire: La campagne publicitaire en question pourrait avoir cinq ou six volets, mais je crois que . . .

Le président: Comme les Conservateurs . . .

M. McDermid: Écoutez, Messieurs, je ne vous ai aucunement reproché de ne pas avoir déposé un budget. Je vous prierais d'écouter. Je m'excuse, veuillez continuer.

Mme Dunmire: Je crois qu'il y a lieu d'entreprendre un programme d'information dans tous les secteurs et surtout auprès des employeurs qui constituent un groupe très important, mais j'estime que ce type de publicité serait également profitable pour les compagnons de travail.

M. McDermid: Oui, je comprends.

Merci monsieur le président.

Le président: Gerry avez-vous des questions?

M. Swartz: Oui. Pouvez-vous conseiller les femmes dont le niveau d'éducation est relativement peu élevé, par exemple moins d'une huitième année ou, du moins, moins d'une huitième

[Texte]

Grade 8 on the grade equivalent tests that are administered, and who may have had a very mixed labour force attachment and perhaps have dependent children or other dependants in their families. Is there much assistance you can give them now?

Ms. Dunmire: What we do with a woman in that situation is we get her up to Grade 8 via the upgrading courses through welfare, and then move her up . . .

Mr. McDermid: Are there enough of those around now? Or is it difficult to get people into those programs and get them assistance to take those programs, the training allowances?

Ms. Dunmire: Our office has fairly good relations with the student social allowances branch. I do not know about the average woman trying to get that kind of training. Our office guarantees to the student social allowances branch that we have done the necessary counselling and have come up with a training career plan, and our word is accepted. However I do not know about the average woman showing up at the student social allowances office or going to the Canada employment centre that . . .

Mr. McDermid: Are you aware of cutbacks in the amount of training being done at the upgrading level?

Ms. Dunmire: I know there are cutbacks federally; I do not know about provincially. I really am not sure in that area.

The Chairman: Thank you very much.

Ms. Dunmire: Thank you for the chance to appear before you.

The Chairman: It is now 6 o'clock and I said we would try to finish before 6:30—that will be an extra hour. We have to come back at 7:30 for those who were asked to come this evening, and the staff has to have something to eat, so I would ask the three remaining witnesses, Roger Fontaine, the Indian Metis Friendship Centre, and Leo Desilets in addressing us to be as brief as possible and I will ask that of the committee members as well in asking questions, but with the understanding that the witnesses can send us information. You can follow up the remarks that you are making today with a letter or with additional information. I would now call Mr. Fontaine.

• 1815

Mr. R. Fontaine (Winnipeg): Thank you, Mr. Chairman, and members of the parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s. I have been here for 3 hours and heard the presentations of the other pressure groups which seem to have a lobbying effect on the task force.

I am in second year sociology at the University of Manitoba and seeking employment in the evening because I have been disallowed social living allowance.

[Traduction]

tième année selon les tests d'équivalence administrés, dont le taux d'activité a été très varié et qui peuvent avoir des enfants ou d'autres personnes à charge dans leurs familles? Êtes-vous en mesure de les aider suffisamment à l'heure actuelle?

Mme Dunmire: Notre façon de procéder, pour une femme dans cette situation, consisterait à hausser son degré de scolarité au niveau de la huitième année au moyen de cours conçus à cette fin et fournis par l'intermédiaire du service du bien-être et ensuite, à poursuivre son perfectionnement . . .

M. McDermid: Existe-t-il suffisamment de cours de genre à l'heure actuelle? Est-il difficile d'amener les gens à s'inscrire à ces programmes et à leur fournir l'aide nécessaire sous forme de prestations de formation?

Mme Dunmire: Notre organisme entretient de bonnes relations avec la direction des prestations aux étudiants. Je ne connais pas tous les détails au sujet des femmes qui désirent obtenir cette formation. Notre organisme assure la direction des prestations sociales aux étudiants qu'il a fourni les services d'orientation nécessaires et qu'il a mis au point un programme de formation professionnelle, et la direction a confiance en nous. Cependant, je ne pourrais vous dire si une femme qui se présenterait au bureau des prestations de formation ou aux Centres de main-d'œuvre . . .

M. McDermid: Êtes-vous au courant d'une diminution du nombre de cours destinés à hausser le niveau de scolarité?

Mme Dunmire: Je sais qu'il y a eu des diminutions sur le plan fédéral, mais au niveau provincial, je ne saurais vous renseigner. Je n'ai pas de renseignements sûrs à ce sujet.

Le président: Je vous remercie.

Mme Dunmire: Je vous remercie de l'occasion de m'adresser au comité.

Le président: Il est maintenant 18 heures et j'ai dit que nous essaierions de terminer la séance avant 18 h 30. Nous pourrions donc disposer d'une demi-heure supplémentaire. Nous devons nous réunir à nouveau à 19 h 30 pour entendre les personnes qui ont demandé de s'adresser au comité et le personnel doit dîner. J'inviterais donc les trois témoins qui restent, soit M. Roger Fontaine, le porte-parole du Centre d'accueil des Métis et des Indiens et M. Leo Desilets d'être le plus brefs possible et je demanderais aux membres du comité de faire de même pour leurs questions. Il est bien entendu que les témoins pourront nous faire parvenir des renseignements. Vous pouvez faire suivre les remarques que vous formulez aujourd'hui d'une lettre ou de renseignements supplémentaires. Je m'adresse maintenant à M. Fontaine.

M. R. Fontaine (Winnipeg): Merci, monsieur le président et messieurs les membres du groupe de travail parlementaire sur les possibilités d'emploi pour les années 80. Je suis ici depuis 3 heures et j'ai entendu la présentation d'autres groupes qui semblent avoir exercé des pressions sur le groupe de travail.

Je suis en deuxième année de sociologie à l'Université du Manitoba et je cherche du travail le soir parce que je n'ai pas été admis aux allocations sociales.

[Text]

I am here as a representative of students unofficially and of unemployed individuals. So the basis of my brief is to attempt to convey the need to increase communication between the various sectors namely education and training which are under provincial jurisdiction, manpower and immigration which are in the federal jurisdiction and the private sector. There have been cost-sharing agreements in the past and undoubtedly those will continue to appear in the future.

Now, the various forms of unemployment include the frictional and the search forms of unemployment—that is those individuals who are either between jobs because they did not like their job, they did not have enough income or they are searching for a job in a different field—and the task force probably is not able right now to help these individuals. However, people who are involuntarily unemployed, due to the structural expanding sectors where you have these critical skill shortages, or due to deficient demand, decreases in productivity, are not able to find employment. It seems—and I will try to make it my thesis—that the basic cause of search unemployment is that workers are dissatisfied with their present work whether it is because of unsatisfactory working conditions, inadequate income or lack of opportunities for advancement.

Obviously some of these conditions cannot be remedied by the task force. Accessibility to market information is one alternative to bridging the structural, frictional and search forms of unemployment. The fact is that those voluntarily unemployed would be willing to accept an offer of employment for which they were qualified if the market information was complete and accessible and if such a position existed.

Once these guarantees have been instituted through the direct access information date centre, which I propose be instituted, there remains the problem of producing employment for those who have specific skills but are unable to find jobs because of the structural unemployment problem.

It is only once the government and the manpower agencies have been able to group these individuals into categories according to education and skills that the government can effectively plan employment opportunity programs to suit the demands of the populace; that is once the demands of existing industry have been met.

This applies as well to retraining programs to meet the expanding sectors.

If the private sector is unable, because of investment strikes or lack of capital, to create employment in areas that would utilize the skills of those still unemployed, then the responsibility to fill the unemployment gap could and may be absorbed by the public sector.

[Translation]

Je représente ici de manière non officielle les étudiants ainsi que les chômeurs. Mon exposé vise donc à tenter de faire ressortir le besoin d'une meilleure communication entre les divers secteurs, notamment ceux de l'éducation et de la formation qui sont de compétence provinciale, la main-d'œuvre et l'immigration qui sont de compétence fédérale et le secteur privé. Dans le passé, il est intervenu des accords concernant le partage des frais et, nul doute que d'autres interviendront à l'avenir.

Parmi les divers types de chômeurs, on compte les personnes qui subissent le chômage frictionnel ainsi que celles qui sont à la recherche d'un emploi, c'est-à-dire les personnes qui sont entre deux emplois, ayant laissé leur poste antérieur soit parce qu'elles n'aimaient pas leur travail, qu'elles ne touchaient pas un revenu suffisant ou qu'elles cherchaient à changer de domaine, et le groupe de travail n'est probablement pas en mesure d'apporter une aide immédiate à ces personnes. Toutefois, des travailleurs qui sont involontairement chômeurs, soit en raison de l'expansion structurelle de secteurs où sont enregistrées des pénuries importantes de main-d'œuvre spécialisée, soit en raison de la demande insuffisante ou de la baisse de la productivité, ne peuvent se trouver du travail. Il semble, et je vais tenter de faire porter mon argumentation sur cette question, que la cause fondamentale du chômage des personnes qui se cherchent un emploi provient de ce que les travailleurs sont insatisfaits de leur travail actuel soit en raison de conditions de travail non satisfaisantes, de revenus inadéquats ou du manque de possibilités d'avancement.

Il va sans dire que le groupe de travail ne peut pas remédier à certaines de ces conditions. L'accessibilité aux renseignements concernant le marché constitue l'un des moyens de pallier de chômage structurel et frictionnel ainsi que le chômage des personnes en quête d'un emploi. Le fait est que les personnes volontairement en chômage seraient consentantes à accepter l'offre d'un emploi pour lequel ils seraient qualifiés, si les renseignements concernant le marché étaient complets et accessibles et si un tel poste existait.

Une fois que ces garanties ont été assurées par le biais d'un centre d'information d'accès direct, et je propose qu'un tel centre soit créé, il reste le problème de créer des emplois pour ceux qui ont des talents particuliers mais qui sont incapables de trouver du travail à cause du chômage structurel.

Ce n'est qu'une fois que le gouvernement et les organismes de main-d'œuvre ont réussi à regrouper ces personnes en catégories selon leur niveau d'études et leurs compétences spécialisées que le gouvernement peut réellement planifier des programmes de possibilités d'emploi adaptés aux demandes de la population; c'est-à-dire une fois que les demandes de l'industrie existante ont été satisfaites.

Ces considérations s'appliquent également aux programmes de recyclage qui visent à répondre à la demande des secteurs en expansion.

Si, faute d'investissements ou de capitaux, le secteur privé est incapable de créer des emplois dans les secteurs qui utiliseraient les aptitudes de ceux qui sont encore chômeurs, il incombe alors au secteur public de prendre à sa charge le problème du chômage.

[Texte]

I would like to present my proposal for the kind of structural reform which I think is needed. First, in the Canada manpower centres, there seems to be a lack of communication between the various elements of education, training, industry and the provincial and federal levels of government.

Now, my proposal is that we institute another administration which would attempt to integrate the data available from training centres, universities, high schools, unionized and non-unionized labour, and the business sector on duration of employment in the firm, in the sector, in that region of the country, on how many people are employed in that sector and integrate it into a communications network.

Insofar as the complexity of the communications network—I was previously a radio operator who worked for Transport Canada and they have an eight-level teletype-writer system which is used for administrative input and output, it is similar to the type of computer system with a digital display which they are now bringing in and it could be utilized for this purpose.

• 1820

One of the problems in instituting such an information system is the lack of information accessibility. I read an article in the paper entitled "Information Bill Termed a Concern for Businessmen" which said businessmen are afraid that they are going to lose their competitive edge if they give away some of this market information; it might hamper the profitability of their business; I am not asking for businesses to divulge information such that it would jeopardize them, but such that it would enhance the communication liaison between the various sectors and help promote employment for their firms, for their sector, for their industry.

The computer system would be comprised of 14 banks: an agricultural one; a primary resource, extraction processing one; a manufacturing sector one; a training facility and course selection bank; a vacant position bank by sector, geography, population and qualification; a potential vacancy bank—and the importance of this is to indicate what kind of people are dissatisfied with their present positions, or what kind of people will be vacating their positions in the near future. When co-ordinated with an economic trend forecasting bureau, we would be able to see in what direction the economy is going.

So, I guess what I am talking about is a planned economy trying to integrate the different systems or the different individuals and levels of government who are involved in this, and the some 800,000 unemployed.

I have a brief scenario which I would like to present to you. An individual enters a manpower financial assistance training centre and has access to a terminal on a computer, and the information in all these banks to select employment, training, personal aptitude, personality or interest tests, geographic distribution of employment, frequency of duration of employment within various sectors, income, qualifications needed for

[Traduction]

J'aimerais proposer le type de réforme structurelle que je crois nécessaire. Premièrement, dans les Centres de main-d'œuvre du Canada, il semble y avoir un défaut de communication entre les secteurs de l'éducation et de la formation, le secteur privé et les gouvernements provinciaux et fédéral.

Je propose donc la création d'une autre administration qui tenterait de colliger des données fournies par les centres de formation, les universités, les écoles secondaires, la main-d'œuvre syndiquée et non syndiquée ainsi que le secteur des affaires au sujet de la durée de l'emploi dans l'entreprise, dans le secteur et dans la région, du nombre de personnes qui travaillent dans ce secteur et d'intégrer ces renseignements à un réseau de communications.

Un tel réseau de communications est complexe. J'ai déjà travaillé comme opérateur de radio pour Transports Canada; je sais qu'ils ont un système de téléimprimeur à huit niveaux qui sert aux entrées/sorties administratives. C'est un système analogue au système informatique avec affichage numérique qui s'implante de plus en plus et qui pourrait servir à cette fin.

L'un des problèmes que pose la mise en place d'un tel système de renseignements, c'est le manque d'accès à l'information. J'ai lu un article de journal au sujet des inquiétudes que le projet de Loi sur l'information suscite chez les hommes d'affaires. Selon cet article, les hommes d'affaires craignent de perdre leur avantage concurrentiel s'ils divulguent certains des renseignements au sujet du marché; cela pourrait réduire la rentabilité de leur entreprise. Je ne leur demande pas de divulguer les renseignements qui pourraient leur nuire, mais ceux qui amélioreraient la qualité des communications entre les divers secteurs et qui contribueraient à promouvoir l'emploi pour leur entreprise, leur secteur et leur industrie.

Le système informatique comprendrait 14 banques: une banque de données agricoles; une autre sur l'extraction et le traitement des matières premières; une sur le secteur de la fabrication; une sur les instituts de formation et la sélection des cours; une sur les postes vacants par secteur, par milieu géographique, par population et par qualification; une sur les vacances possibles qui indiquerait le type de personnes insatisfaites de leur emploi actuel ou qui quitteront leur emploi dans un avenir prochain. La coordination de ces données avec un bureau de prévisions économiques permettrait d'observer dans quel sens évolue l'économie.

Ainsi, ce que je propose est, je crois, une économie planifiée qui tendrait à intégrer les différents systèmes ou les différentes personnes et les différents niveaux de gouvernement intéressés à la question ainsi que les quelques 800,000 chômeurs.

Voici un bref scénario que j'aimerais vous présenter. Un personne se présente à un centre formation de la main-d'œuvre et elle a accès à un terminal d'ordinateur ainsi qu'aux renseignements que contiennent ces banques pour choisir l'emploi, la formation, les aptitudes personnelles, les tests de personnalité ou d'intérêt, la distribution géographique de l'emploi, la durée des emplois à l'intérieur de divers secteurs, le revenu, les

[Text]

these positions and required training for vacant positions as well as location of accessible training facilities.

This integrated employment-seeking plan is to offer a total package of information so that an individual can go to one location and get all the information.

Now, Mr. Wright was talking about the manufacturers' association wanting to become more communicative with the training centres and with the educational system. Also the doctor who spoke for the university noted the need to have more communication, and so the private sector, the manpower centre, the universities and training centres, in liaison on a local level could, once they have the whole national picture of what areas are lacking, then implement those programs on the basis of the economic trend forecasting.

So I am not talking about an extra bureaucracy or a total integration of all the social services, but that they would have access to each other's data. It would improve the communication, eliminate duplication of services and guarantee that every facet of the employment package has been considered in providing information to students, employed individuals seeking different work or different geographical locations, as well as would assist the unemployed to see the total economic picture.

Right now I do not believe that the Canadian manpower centres are fully meeting the need of the unemployed. As one individual pointed out, you can find more jobs in your local newspaper than you can on the board at your local manpower centre. I find it distressing that, with budget of \$800 million, the service is not more fully utilized.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much. Do you have any additional material that you want to leave with us?

Mr. Fontaine: I will be mailing this to you because I have not had the time to put it together.

The Chairman: That is great. As long as you get it to us before December 1.

Mr. Fontaine: Right.

The Chairman: Thank you, Mr. Fontaine. Mr. McDermid.

• 1825

Mr. McDermid: Just a couple of quick things: How do we find out all this information? Are you asking us, as parliamentarians, to legislate and tell the manufacturers and the businesses that they have to report every vacancy to this bank and they have to use the manpower facilities to hire or to advertise vacancies? How do you find out who is not satisfied with their job? I mean, that sounds like a phenomenal undertaking. Have you thought these things through in your...

[Translation]

qualités requises pour ces postes et la formation nécessaire pour ce qui est des postes vacants ainsi que les endroits où sont situés les instituts de formation.

Un tel projet intégré de recherche d'emploi vise à offrir l'ensemble des renseignements de manière à ce qu'une personne puisse les obtenir tous en se présentant à un seul endroit.

Maintenant M. Wright mentionnait que l'Association des manufacturiers désirait améliorer la communication avec les centres de formation et le système d'éducation. En outre, le spécialiste qui a parlé au nom des universités a souligné le besoin d'intensifier les communications de manière à ce que le secteur privé, le centre de main-d'œuvre, les universités et les centres de formation, qui seraient reliés au niveau local, puissent, une fois qu'il ont un aperçu national des secteurs qui laissent à désirer, mettre en œuvre les programmes appropriés aux prévisions économiques.

Ainsi, je ne propose pas d'accroître encore la bureaucratie ou d'intégrer globalement tous les services sociaux, mais je pense que chaque entité devrait avoir accès aux données des autres. Ce système améliorerait la communication, supprimerait le double emploi des services et assurerait que chaque aspect de la question globale de l'emploi a été considéré lorsque les renseignements ont été fournis aux étudiants, aux personnes détenant un emploi et cherchant un autre travail ou le même travail dans un autre lieu géographique, ainsi qu'aux chômeurs qui ont besoin d'aide pour saisir la conjoncture économique globale.

Actuellement, je ne crois pas que les Centres de main-d'œuvre du Canada répondent pleinement aux besoins des chômeurs. Comme quelqu'un le faisait remarquer, on trouve plus d'emplois dans le journal local que sur le tableau d'affichage du Centre de main-d'œuvre local. Selon moi, il est déplorable qu'avec un budget de 800 millions de dollars, le service ne soit pas utilisé davantage.

Merci.

Le président: Je vous remercie beaucoup. Avez-vous d'autres documents que vous aimeriez nous laisser?

M. Fontaine: Je vous les posterai parce que je n'ai pas eu le temps de les regrouper.

Le président: C'est parfait. Pourvu que vous puissiez nous les faire parvenir avant le 1^{er} décembre.

M. Fontaine: D'accord.

Le président: Merci monsieur Fontaine. monsieur McDermid.

M. McDermid: Je voudrais revenir rapidement sur un ou deux points: comment pouvons-nous trouver tous ces renseignements? Nous demandez-vous, à nous les Parlementaires, de légiférer et de demander aux manufacturiers et aux hommes d'affaires de faire rapport de chaque poste vacant à cette banque et de s'adresser au Centre de main-d'œuvre pour engager du personnel ou annoncer les postes vacants? Comment découvrir qui sont les personnes insatisfaites de leur emploi? Selon moi, procéder ainsi semble une entreprise phénoménale. Avez-vous considéré ces points dans votre...

[Texte]

Mr. Fontaine: Well, it seems that firms would benefit from knowing how many people out there in the country are looking for positions with their firm. By advertising it seems that there are a lot of people that may be voluntarily withdrawn from the market, the labour market, and who would be willing to reintegrate themselves into the labour market if they knew that there was a job there for them—they would go and get it.

Mr. McDermid: Well, okay. What you are saying is that you should be able to walk into a manpower centre and find out that there are 200 drillers jobs in . . .

Mr. Fontaine: Throughout the country.

Mr. McDermid: . . . in Edmonton, not throughout the country, in Edmonton. That is the type of thing that manpower should have. That is what you are saying?

Mr. Fontaine: That is right. For every industrial sector.

Mr. McDermid: I get back to my original question: would you legislate so that . . .

Mr. Fontaine: So that it would be mandatory for firms to report this information?

Mr. McDermid: Yes.

Mr. Fontaine: That is a question to be regarded. I do not have the solution as to how government and industry would get together to contribute more information so that the flow of going from one job to an other, or from high school to training to a job, would be more fluid.

Mr. McDermid: Okay. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Fontaine. Now I will call on Mervin Moar for the Indian & Metis Friendship Centre. Mr. Moar, I also received a brief by L. Stevenson, from Anookeeta. It says "an association promoting native employment in Manitoba". Is that your group?

Mr. M. Moar (Indian & Metis Friendship Centre of Winnipeg): No.

The Chairman: Well, with the permission then of the committee—this Mr. Stevenson had to leave as well, and he had a brief prepared—is it agreed to print his brief with the proceedings of the day?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Please go ahead.

Mr. Moar: Mr. Chairman, and committee members, I would like to present a brief on behalf of the Indian & Metis Friendship Centre. I am a community development worker at the Indian & Metis Friendship Centre.

The role of the Indian & Metis Friendship Centre is to help new residents, whether it be recent or permanent, adjust to life in the city of Winnipeg. The friendship centre provides intake and referral services in areas such as housing, employment, health, advocacy, et cetera. It provides social, recreational, educational and cultural activities for the native community.

[Traduction]

M. Fontaine: Eh bien il semble que les entreprises auraient avantage à connaître le nombre de personnes qui à l'échelle du pays cherchent à obtenir un emploi chez elles. Si les postes vacants sont annoncés, il semble qu'un grand nombre de personnes qui peuvent s'être volontairement retirées du marché du travail seraient consentantes à y retourner si elles étaient sûres de trouver un poste qui leur convienne.

M. McDermid: D'accord. Vous dites donc que vous devriez pouvoir entrer dans le Centre de main-d'œuvre et y découvrir qu'il y a 200 postes d'opérateurs de foreuse à . . .

M. Fontaine: Dans l'ensemble du pays.

M. McDermid: . . . à Edmonton, pas dans l'ensemble du pays, à Edmonton. C'est là le genre de renseignements que devrait fournir un Centre main-d'œuvre. C'est bien ce que vous dites?

M. Fontaine: En effet. Et cela, pour chaque secteur industriel.

M. McDermid: Je reviens à ma question initiale: devriez-vous légiférer pour . . .

M. Fontaine: Pour que les entreprises soient obligées de fournir ces renseignements?

M. McDermid: Oui.

M. Fontaine: C'est une question à étudier. Je n'ai pas de solutions à fournir en ce qui concerne la manière dont le gouvernement et le secteur privé devraient unir leurs efforts pour fournir plus de renseignements de manière à ce que le passage d'un emploi à un autre ou de l'école secondaire, de la formation, au travail puisse se faire facilement.

M. McDermid: D'accord. Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie beaucoup, Monsieur Fontaine. Maintenant je m'adresserai à M. Mervin Moar au sujet du Centre d'accueil pour les Indiens et les Métis. Monsieur Moar, j'ai également reçu un exposé rédigé par L. Stevenson, de Anookeeta. Cet exposé fait mention d'une association visant à promouvoir l'emploi des autochtones au Manitoba. S'agit-il de votre groupe?

M. M. Moar (Centre d'accueil pour les Indiens et les Métis de Winnipeg): Non.

Le président: Eh bien, dans ce cas, avec la permission du Comité, M. Stevenson a dû partir et il a fait préparer un exposé. Est-il convenu d'imprimer son exposé en même temps que les témoignages entendus aujourd'hui?

Des voix: D'accord.

Le président: S'il vous plaît, allez-y.

M. Moar: Monsieur le président, et messieurs les membres du Comité, j'aimerais présenter un exposé au nom du Centre d'accueil pour les Indiens et les Métis. Je travaille pour le développement communautaire au Centre d'accueil pour les Indiens et les Métis.

Le rôle du Centre d'accueil pour les Indiens et les Métis est d'aider les nouveaux résidents, qu'il s'agisse de nouveaux venus ou de résidents permanents, à s'adapter à la vie dans la ville de Winnipeg. Le Centre d'accueil fournit des services d'inscription et de renseignement dans des secteurs tel que le logement, l'emploi, la santé, les questions juridiques, etc. Il offre à la

[Text]

The friendship centre is located in the core area of Winnipeg where the population of native people is the highest in Winnipeg. One of the major obstacles that confronts the friendship centre staff as it services the native population, is its lack of employment opportunities.

The characteristics of the friendship centre's clientele is their lack of education and job skills. They moved to the city for various reasons such as employment and educational opportunities, medical reasons, and social and economic conditions on reserves.

They arrived in the city unprepared to compete in a non-native society. Canada manpower centres or the Winnipeg native pathfinders, which is an outreach employment agency from manpower, are common places that native people are often referred to for employment services. The native people keep coming back to the friendship centre because these employment agencies cannot provide them with jobs.

The jobs that the native people are usually referred to are in the blue collar area; jobs such as factories, small industrial businesses, manufacturers and general labour. The wages are usually low, work conditions are poor and discriminatory attitudes of employers towards the native population in general are obvious.

• 1830

Rather than subject themselves to these conditions the people choose to go on welfare where wages are comparable thus destroying the incentive to work.

There have been numerous studies done on the residents of the inner city. For example, the study done by the Winnipeg school division which revealed shocking statistics: that the unemployment rate of heads of families in inner city schools is from 30 per cent to 56 per cent; that the average family income in 47 schools is less than \$10,000, the Dufferin school has an average income of \$5,000, that 25 schools indicated that more than 25 per cent of the students came from single parent homes; that 36 schools had more than 25 per cent of the students from families where parents had less than a Grade 9 education.

Mr. Bob Davies, inner city consultant with the David Livingstone school resource centre, said the study on the inner city conditions, and I quote, "startled me in terms of how high the unemployment figures actually were". I also quote that, "I think we found in schools a definite indication of how high unemployment is in the inner city in general".

There are plenty of government training programs and make-work projects—the summer student employment projects, Canada community development projects and the

[Translation]

collectivité des autochtones des activités à caractère social, récréatif, éducatif et culturel. Le Centre d'accueil est situé au cœur de Winnipeg où se retrouvent le plus grand nombre des autochtones de Winnipeg. L'un des principaux obstacles que rencontre le personnel du Centre d'accueil au service des autochtones, c'est le manque de possibilités d'emploi.

La clientèle du Centre d'accueil se caractérise par des lacunes au niveau de la scolarité et des aptitudes. Ces personnes se sont installées à la ville pour diverses raisons telles que les possibilités d'emploi et d'instruction, les motifs d'ordre médical et les conditions sociales et économiques qui existent dans les réserves.

Les autochtones qui arrivent à la ville sont plus préparés à mener la concurrence dans une société de non-autochtones. Les Centres de main-d'œuvre du Canada ou les orienteurs des autochtones à Winnipeg (Winnipeg native pathfinders), qui forment un organisme d'emploi relevant de la main-d'œuvre, dans le cadre du programme d'extension, sont des endroits courants auxquels les autochtones sont souvent renvoyés pour trouver un emploi. Les autochtones continuent à revenir au Centre d'accueil parce que ces organismes ne sont pas en mesure de leur fournir du travail.

Les emplois que l'on offre habituellement aux autochtones sont des emplois dits de « cols bleus »; des emplois comme le travail en usine, le travail dans de petites entreprises industrielles, le travail dans le secteur de la fabrication et le travail de journalier. Les salaires sont généralement faibles, les conditions de travail sont pénibles et le comportement des employeurs envers la population autochtone en général est manifestement discriminatoire.

Au lieu de se soumettre à ces conditions, les autochtones choisissent de recourir au bien-être social qui leur verse des prestations comparables au salaire qu'ils pourraient toucher, mais supprime leur intérêt à travailler.

De nombreuses études ont été faites au sujet des résidents du centre ville. Par exemple, la commission scolaire de Winnipeg a fait une étude qui a révélé des statistiques surprenantes: d'après un relevé fait dans les écoles du centre ville, le taux de chômage des chefs de famille varie de 30 à 56 p. 100; le revenu familial moyen d'après une étude de 47 écoles est inférieur à \$10,000; l'école Dufferin révèle un revenu moyen de \$5,000 par famille; dans 25 écoles, plus de 25 p. 100 des élèves proviennent de familles monoparentales; dans 36 écoles, plus de 25 p. 100 des élèves appartiennent à des familles dont les parents n'ont pas 9 ans de scolarité.

M. Bob Davies, conseiller du centre ville auprès du centre de ressources de l'école David Livingstone, a indiqué que l'étude sur les conditions dans le centre ville, et je cite, « m'a frappé à cause de l'importance du chômage que révèlent les données qu'elle contient ». Je cite également: « Je pense que nous avons trouvé dans les écoles une indication claire de l'importance du chômage en général dans le centre ville ».

Il existe un grand nombre de programmes de formation et de projets de création d'emplois mis en œuvre par le gouvernement, les projets concernant les emplois d'été des étudiants, les

[Texte]

local employment assistance program, etc.—that give people the opportunity to work, provide work experience, on-the-job training, and unique services to the community. These government projects, however, provide no job security, salaries are low, and the funding is short term.

The local employment assistance program provides capital and salaries for a three-year period. Businesses are not expected to be self-sufficient in this time frame. This program provides security only if the business makes it. The small capital could only support small businesses with only 6 or 7 people but there is a large native population that is unemployed. The government in general funds businesses that do not have a market and will not fund businesses that compete with the private sector.

They should provide capital for native people to compete with the non-native businesses so that native people, Indian people, can become independent and create jobs for Indian people.

If the non-native community cannot create jobs for their own, how can they create jobs for native people?

The only solution to the unemployment problem among the native population is the establishment of an economic base within the native community. For example, a native economic development corporation or fund, with enough equity to help native business to develop their own with grants or loans at low interest rates.

The establishment of an economic base as such would enable native businesses to provide jobs for native people, thus creating an economic base within the native community, similar to what is happening in the non-native community. Non-natives are providing jobs for non-natives.

In a report entitled *Winnipeg on the Move* compiled by the Canada Employment and Immigration Commission and DREE and the city of Winnipeg building permits, these sums of money were given to non-native businesses as incentive grants: Coldstream products, \$502,726; Guertin Brothers, \$201,715; and I could go on with how much money has been given to the non-native community.

This money is given to private sector but the private sector employs a very, very small percentage of native people.

If these businesses need incentive grants to be self-sufficient, how can make-work projects such as LEAP be expected to become self-sufficient in three years?

In summary, the government has invested large sums of money into training programs and make-work projects for native people but has not benefitted the native community on

[Traduction]

projets de développement communautaire et le programme d'aide à la création locale d'emploi, etc., qui offrent des possibilités de travail, fournissent l'expérience, la formation en cours d'emploi, et des services particuliers à la collectivité. Ces projets du gouvernement n'offrent toutefois aucune sécurité d'emploi, les salaires sont faibles et le financement est à court terme.

Le programme d'aide à la création locale d'emplois subventionne le capital et les salaires durant une période de trois ans. Il n'est pas prévu que les entreprises deviennent autosuffisantes durant cette période. Ce programme n'offre des garanties que si l'entreprise devient rentable. Le faible capital ne peut supporter que de petites entreprises comptant six ou sept salariés, mais une vaste population d'autochtones est en chômage. En règle générale, le gouvernement finance des entreprises qui n'ont pas de marché et non celles qui concurrencent le secteur privé.

Le gouvernement devrait fournir aux autochtones les capitaux qui leur permettraient de concurrencer les entreprises des non-autochtones de sorte que les autochtones, les Indiens, pourraient devenir indépendants et créer des emplois pour leurs pairs.

Si les collectivités non autochtones ne peuvent créer des emplois pour les leurs, comment peuvent-ils le faire pour les autochtones?

La seule solution au problème du chômage chez les autochtones est l'établissement d'une base économique viable à l'intérieur de la collectivité autochtone. Par exemple, une société ou un fonds autochtone de développement économique, dotée de capitaux suffisants pour aider l'entreprise autochtone à se développer à l'aide de subventions ou de prêts à faible taux d'intérêt.

L'établissement d'une base économique comme telle permettrait aux entreprises autochtones de créer des emplois pour les autochtones, ce qui doterait leur collectivité d'une base économique semblable à celle que l'on retrouve dans les collectivités non autochtones. Les non-autochtones créent des emplois pour les non-autochtones.

D'après un rapport intitulé *Winnipeg on the Move*, qui a été rédigé par Emploi et Immigration Canada, Expansion Économique Régionale et le service des permis de construire de la ville de Winnipeg, les sommes suivantes ont été versées à des entreprises non autochtones à titre de subventions: Coldstream products, \$502,726; Guertin Brothers, \$201,715; et je pourrais continuer d'énumérer les sommes d'argent qui ont été versées à la collectivité non autochtone.

Cet argent est donné aux secteur privé, mais celui-ci n'emploie qu'une très très faible proportion d'autochtones.

Si ces entreprises ont besoin de subventions pour devenir autosuffisantes, comment peut-on s'attendre à ce que des projets de création d'emplois comme le Programme d'aide à la création locale d'emplois deviennent autosuffisants en trois ans?

En résumé, le gouvernement a investi de fortes sommes d'argent dans des programmes de formation et des projets de création d'emplois pour les autochtones mais, dans l'ensemble,

[Text]

the whole. The idea of developing an economic base within the native community itself could only benefit the community by becoming self-sufficient and independent.

Thank you.

The Chairman: Thank you. Mr. Moar, do we have copies of that or could I have that copy so that it would facilitate the printing of the proceedings?

Mr. Moar: I have some copies here.

The Chairman: Fine, thank you very much.

Are there any questions for Mr. Moar?

Mr. Orlikow: Yes, I have a couple of questions.

The Chairman: Mr. Orlikow has some questions.

• 1835

Mr. Orlikow: What figures do you have on the number of status Indians in Winnipeg?

Mr. Moar: I was involved with the study that Stewart Clatworthy did at urban studies, and he came up with a population of 14,000 which was totally unacceptable to the native organizations in the city because it is so low.

Mr. Orlikow: So that would be the minimum?

Mr. Moar: That is the minimum.

Mr. Orlikow: You are talking about status native people.

Mr. Moar: I am talking in general. This is how many this study revealed, that there is a population of 14,000 native people, both status and Metis in the city, which is extremely low.

We are thinking more of between 50,000 to 100,000 native people in the city.

Mr. Orlikow: When the status Indians leave the reserve and come to Winnipeg, am I right that DIAND pretty well washes its hands of them, that they do not provide the same kind of support services for status people in Winnipeg as they do for status people on the reserves? Is that correct?

Mr. Moar: That is correct. I think they provide services up to a year.

Mr. Orlikow: So that the funding which the Department of Indian Affairs might do in the way of economic development for status people on the reserves is not available for any proposals for status people in the city? Is that correct?

Mr. Moar: That is correct. I think most of the development or economic development plans are taken the reserves by the tribal councils. The money from the Department of Indian Affairs is not really focused on the native population in the city at all.

Mr. Orlikow: The point I am trying to get at is that the DREE grants, which you have talked about and showed us—they are quite substantial in comparison to funding which is available for native economic development—are given on the basis that the department feels that these are viable commercial operations which can succeed in the system that we have,

[Translation]

ce n'est pas la collectivité autochtone qui en a bénéficié. L'idée d'établir une base économique à l'intérieur de la collectivité autochtone elle-même ne peut être avantageuse pour cette dernière que si elle devient autosuffisante et indépendante.

Merci.

Le président: Merci. Monsieur Moar, avez-vous des copies de votre exposé ou puis-je avoir la vôtre, ce qui faciliterait l'impression des procès-verbaux?

M. Moar: J'en ai quelques copies.

Le président: Très bien, je vous en remercie beaucoup.

Y a-t-il des questions à poser à M. Moar?

M. Orlikow: Oui, j'en ai une ou deux.

Le président: M. Orlikow a quelques questions.

M. Orlikow: Quelles sont vos données au sujet du nombre d'Indiens inscrits à Winnipeg?

M. Moar: J'ai consulté l'étude que M. Stewart Clatworthy a faite des études du milieu urbain, et il mentionne une population de 14,000 habitants, nombre totalement inacceptable pour les organismes autochtones de la ville qui le trouvent trop faible.

M. Orlikow: Alors, ce nombre serait-il un minimum?

M. Moar: C'est le minimum.

M. Orlikow: Vous parlez des autochtones inscrits.

M. Moar: Je parle des autochtones en général. C'est le nombre que l'étude révèle, c'est-à-dire qu'il y aurait une population de 14,000 autochtones, tant inscrits que métis dans la ville, mais cette donnée est extrêmement faible.

Nous croyons plutôt qu'il y a de 50,000 à 100,000 autochtones dans la ville.

M. Orlikow: Lorsque les Indiens inscrits quittent la réserve pour venir à Winnipeg, n'ai-je pas raison de penser que le MAIN se désintéresse passablement d'eux, qu'il ne fournit pas le même type de services de soutien aux autochtones de Winnipeg qu'aux autochtones des réserves? Est-ce exact?

M. Moar: C'est exact. Je pense qu'ils leur fournissent des services pendant une année.

M. Orlikow: Ainsi, le financement que le ministère des Affaires indiennes et du Nord pourrait offrir en vue du développement économique des réserves n'est pas disponible dans le cas de propositions visant à aider les autochtones de la ville? Est-ce exact?

M. Moar: C'est cela. Je pense que la majeure partie des projets de développement ou de développement économique sont dirigés vers les réserves par les conseils de bande. L'argent du ministère des Affaires indiennes et du Nord n'est pas vraiment destiné à la population autochtone de la ville.

M. Orlikow: Là où je veux en venir, c'est que les subventions du ministère de l'Expansion économique régionale dont vous avez parlé sont très considérables comparativement au financement offert au développement économique des autochtones; les subventions du MEER sont données par le ministère lorsqu'il croit que les activités commerciales en cause sont rentables et

[Texte]

whereas it an application were made by a native group for the same funds, it would be looked at and would probably be assessed as not being viable, and would be turned down on that basis.

Mr. Moar: That is true.

Mr. Orlikow: That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: I should point out that as a former Minister of Indian Affairs, the bands and the status Indians would object very strenuously to spending the budget under the Department of Indian Affairs off the reserve. They want that money on the reserve for economic development. They feel another department should do it in the cities.

Mr. Moar: Yes, there is always conflict in that, but since there is a large native population in the city I think the department should be responsible for some of the status Indian people that come to the city.

The Chairman: Yes, well the problem though, as I say, is one amongst the Indian people themselves. The chiefs who are on the reserves say to the department, let the department of Secretary of State or some other department take care of those people after a year in the city because we need every cent you have got to help develop social services, economic development on the reserve.

So, it is something I know that, as we move more and more to self-determination of Indian people, you have to listen to; you cannot go completely against the wishes of the chiefs, who have a lot to say among status Indians.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, this is not the place to debate it, but, there may not be any chiefs in the city of Winnipeg and other cities, but there are sure a lot of privates, and they need assistance just as much as . . .

Mr. Moar: Yes, but that is not the point.

The Chairman: I agree with you that this is not the point at which to debate it, but nobody is saying that the money should not be spent there, it is which budget should be used to do it.

Do you have any questions, John?

Mr. McDermid: I just wondered whether or not there is any kind of study available on the number of Indians who are employed in Winnipeg and at what jobs, et cetera. Has any kind of definitive study been done on that?

• 1840

Mr. Moar: Yes, as I said, urban studies has done one and DREE was involved in that along with the provincial governments, but it has not come out yet. It breaks down all the . . .

Mr. McDermid: They are working on that now, are they?

Mr. Moar: Exactly, yes.

[Traduction]

qu'elles peuvent connaître le succès dans le système que nous avons, tandis que si un groupe d'autochtones présentait une demande pour l'obtention des mêmes fonds, leur projet serait considéré et probablement évalué comme non viable, et de ce fait, serait refusé.

M. Moar: C'est vrai.

M. Orlikow: C'est tout, monsieur le président.

Le président: Je dois souligner que, en qualité d'ancien ministre des Affaires indiennes et du Nord, les bandes et les Indiens inscrits s'opposeraient très fortement à ce que le budget du ministère des Affaires indiennes soit dépensé à l'extérieur de la réserve. Ils veulent affecter l'argent au développement économique de la réserve. Ils sont d'avis qu'un autre ministère devrait s'occuper des Indiens des villes.

M. Moar: En effet, il y a toujours conflit à ce sujet, mais comme une forte proportion d'autochtones se trouve dans la ville, je pense que le ministère devrait se charger de certains des Indiens qui s'installent à la ville.

Le président: Oui, quoique le problème, comme je l'ai dit, réside chez les Indiens eux-mêmes. Les chefs qui sont dans les réserves disent au ministère: Laissez le secrétariat d'État ou quelque autre ministère s'occuper de ces personnes une fois passée leur première année à la ville, parce que nous avons besoin de chaque cent dont vous pouvez disposer pour améliorer les services sociaux, le développement économique de la réserve.

Alors, il y a une chose que je sais, à mesure que nous évoluons vers une autodétermination de plus en plus grande des Indiens, il faut écouter; il n'est pas possible d'aller complètement à l'encontre de la volonté des chefs qui ont beaucoup de poids chez les Indiens inscrits.

M. Orlikow: Monsieur le président, ce n'est pas le moment de discuter cette question, mais s'il est vrai qu'il n'y a pas beaucoup de chefs dans la ville de Winnipeg et les autres villes, il y a certainement un grand nombre de particuliers qui ont tout autant besoin d'aide que . . .

M. Moar: Oui, mais là n'est pas la question.

Le président: Je suis d'accord avec vous, ce n'est pas le moment d'en discuter, mais personne ne prétend que l'argent ne devrait pas être dépensé là; la question est de savoir de quel budget il faut se servir pour le faire.

Avez-vous des questions, John?

M. McDermid: Je me demande simplement s'il existe ou non un certain type d'étude disponible sur le nombre d'Indiens qui sont employés à Winnipeg et les emplois qu'ils occupent, etc. Est-ce que des études définitives auraient été faites sur cette question?

M. Moar: Oui, comme je l'ai dit, la Division des études urbaines en a fait une et le ministère de l'Expansion économique régionale ainsi que les gouvernements provinciaux s'y sont intéressés, mais cette étude n'a pas encore été publiée. Elle porte une ventilation de tous . . .

M. McDermid: On y travaille actuellement, n'est-ce pas?

M. Moar: En effet.

[Text]

Mr. McDermid: Is that the study you were referring to which said there were 14,000 native people in the community.

Mr. Moar: Yes, that is where we had a disagreement with the study when they started getting into populations. The province and the federal government and the native organizations cannot all agree on how many native people are in the city because it is so hard to get the statistics.

Mr. McDermid: So that study will be coming out shortly though, you expect?

Mr. Moar: Yes.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: Thank you very much.

This is Leo Desilets, the president of the Building Trades Union and the last witness before we start with the evening ones, who may be showing up here by the time you are finished.

Mr. L. Desilets (President, Building Trades Union): Thank you very much, Mr. Chairman.

You know there are advantages of being last. The members of the committee are tired and really do not want to listen to anyone much more so I will attempt to keep my remarks as short as possible.

First of all I have to answer Mr. Orlikow in regards to the women in the trade. The unions in the construction industry have never been against, are not now and will never be against the women entering the trades, but I think we have to recognize the fact that there have been certain rules and regulations applicable to that particular industry and that those rules and regulations are applicable.

Well, Mr. Chairman, it is very difficult for me to address myself to a topic that I honestly feel is not applicable to the construction industry, and that is in regards to the shortage of skilled tradesmen in Canada. If I may apply myself to the shortage of skilled tradesmen in any particular locale in Canada, that I can.

I think we have to realize that industry that we are involved in, which is the construction industry, is of a cyclical nature. In the summertime we are like the farmer, we have to come along and make hay while the sun shines, but as soon as the cold weather comes along and winter sets in, we tend to be like the bear and we want to hibernate.

Now, we have had meetings with the governments with regards to attempting to eliminate the peaks and the valleys of our industry. Since the governments, federal and provincial, are the biggest employer of the country we suggested to them that they schedule their contracts so that we can spread the work over a twelve-month period. About five or six years ago we had our first meeting and we discussed that rather thoroughly and now, six years hence, nothing has been done.

We have to realize that there are certain times of the year where there is a peak demand for manpower. We are talking,

[Translation]

M. McDermid: Est-ce l'étude dont vous parliez et dans laquelle on affirme qu'il y a 14,000 autochtones dans la collectivité?

M. Moar: Oui, c'est là que nous étions en désaccord avec l'étude, lorsque les auteurs sont arrivés à la question des populations. La province, le gouvernement fédéral et les organismes autochtones ne peuvent pas tous être d'accord sur le nombre d'autochtones qui se trouvent dans la ville car il est très difficile d'obtenir les statistiques.

M. McDermid: Mais vous attendez-vous quand même à ce que cette étude soit publiée bientôt?

M. Moar: Oui.

M. McDermid: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Voici maintenant M. Leo Desilets, le président du syndicat des métiers de la construction et le dernier témoin avant les témoins de la soirée, qui devraient arriver avant la fin de votre exposé.

M. L. Desilets (président, syndicat des métiers de la construction): Merci beaucoup, M. le Président.

On sait qu'il est avantageux de passer le dernier. Les membres du comité sont fatigués; je tenterai donc d'être aussi bref que possible.

En premier lieu, je dois répondre à M. Orlikow concernant les femmes dans les métiers spécialisés. Les syndicats de l'industrie de la construction ne se sont jamais opposés, ils ne s'opposent pas actuellement et ne s'opposeront jamais à l'entrée des femmes dans les métiers, mais je crois que nous devons reconnaître l'existence de certains règlements applicables à cette industrie particulière.

Eh bien, M. le Président, il est très difficile pour moi de traiter une question qu'en toute honnêteté je ne crois pas applicable à l'industrie de la construction, à savoir la pénurie d'artisans au Canada. En revanche je peux m'employer à étudier la pénurie d'artisans dans toute localité donnée au Canada.

Nous devons prendre conscience que l'industrie à laquelle nous appartenons, à savoir l'industrie de la construction, est une industrie cyclique. En été, nous sommes comme le fermier, nous nous promenons et faisons les foins au soleil, mais dès que le froid revient et que l'hiver s'installe, nous avons tendance à ressembler aux ours et nous voulons hiberner.

Nous avons eu des rencontres avec les gouvernements, pour tenter d'éliminer les sommets et les creux des cycles que connaît notre industrie. Comme les gouvernements fédéral et provinciaux sont les employeurs les plus importants du pays, nous leur suggérons de préparer les échéanciers de leurs contrats de manière à ce que nous puissions étaler le travail sur une période de 12 mois. Il y a environ cinq ou six ans, nous avons tenu notre première réunion et discuté cette question de façon assez détaillée; actuellement, six ans plus tard, rien n'a encore été fait.

Nous devons nous rendre compte qu'il y a certains moments de l'année où la demande de main-d'œuvre est très forte. Par

[Texte]

for instance, in the Province of Alberta where the peak demand for manpower in the next 10 years will be tremendous, but we of the construction industry, honestly believe that we can supply the tradesmen required to be able to complete those projects, but we have to establish some kind of avenue to be able to make those people available for those particular projects. We have to consider the mobility of the workforce. At present through Canada manpower and immigration there is a program available whereby, if a person wants to relocate either on a temporary basis or on a permanent basis, he can apply for some kind of a grant from Canada manpower which will defray some of the airfare, expenses and so on.

There is however a limitation to that: if you make x amount of dollars per year or if you exceed x amount of dollars per year, you are not entitled to that particular grant or subsidy.

Now, we have suggested on numerous occasions that the construction industry should be mobile. How do we make it mobile? We can offer a tax incentive to the person who has to work in another area, who has to pay room and board, who has to maintain a house and family in his hometown. At present, if the employer or the owner of the firm happens to go into another area, his expenses for lodging and food while he is in that particular city, provided it is on business, is income tax deductible. The employees prepared to travel to where the work is do not get any income tax incentives. We feel that, if a person is prepared to travel to where the work is, a subsidy of some kind in lieu of unemployment insurance should be available to him to assist him in defraying some of the costs involved in either moving on a temporary basis or on a permanent basis.

• 1845

The apprenticeship training program: many provinces have adopted what they call the provincial exam but we honestly feel that the apprenticeship training program should be made mandatory right across Canada and that the certificates issued to all tradesmen should allow them to go and work from coast to coast without having to rewrite exams or without having to pay additional fees for provincial certificates and so on.

That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Desilets: You see I was exactly five minutes and ten seconds.

The Chairman: And you provided us with lots of information. We are pleased to have people from the building trades when we go throughout Canada. We have had a few. It is interesting to note that you have pretty much the same story as ones we met in the Atlantic region, about the peaks and the valleys and about the mobility programs and about the recognition of the trades across the country.

Mr. Desilets: We have adopted total unanimity right across Canada.

[Traduction]

exemple, dans l'Alberta, la demande de main-d'œuvre se maintiendra durant les dix prochaines années à un sommet extraordinaire, mais nous, membres de l'industrie de la construction, croyons honnêtement pouvoir fournir les artisans nécessaires à l'achèvement de ces projets. Nous devons trouver cependant des moyens de rendre ces personnes disponibles pour ces projets particuliers. Il nous faut tenir compte de la mobilité de la population active. À l'heure actuelle, Emploi et Immigration Canada offre un programme en vertu duquel une personne qui désire se déplacer soit temporairement soit en permanence peut demander un certain type de subventions à ce ministère, qui paiera son billet d'avion, certaines dépenses etc.

Une restriction toutefois. Si vous gagnez X dollars par année ou si vous dépassez le montant de X dollars par année, vous n'avez pas droit à cette subvention.

À diverses occasions, nous avons laissé entendre que l'industrie de la construction devrait être mobile. Comment pourrions-nous la rendre mobile? Nous pouvons offrir des adoucissements fiscaux à la personne qui doit travailler dans une autre région, y assurer son gîte et son couvert, tout en tenant une maison et en subvenant aux besoins de sa famille dans sa ville de résidence. En ce moment, si l'employeur ou le propriétaire d'une entreprise doit se déplacer dans une autre région, il peut déduire ses frais d'hébergement et de nourriture pour tout le temps qu'il passe dans une ville particulière, à condition qu'il s'agisse d'un voyage d'affaires. Par contre, les employés qui sont prêts à se déplacer pour travailler n'obtiennent aucun adoucissement fiscal. Nous jugeons que si une personne est prête à aller chercher du travail ailleurs, elle devrait avoir droit à une subvention quelconque, tenant lieu d'assurance-chômage, subvention qui la déchargerait d'une partie des coûts liés à un déménagement temporaire ou permanent.

Programme d'apprentissage: De nombreuses provinces ont instauré ce qu'on appelle un "examen provincial", mais nous croyons sincèrement que le programme d'apprentissage devrait être obligatoire dans tout le pays et que les certificats délivrés à tout les hommes de métier devraient leur permettre de travailler n'importe où au Canada, sans avoir à repasser d'examen ni à payer de droits supplémentaires pour des certificats provinciaux et autres documents.

C'est tout, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup.

M. Desilets: Vous voyez, cela m'a pris exactement dix minutes et dix secondes.

Le président: Et que de renseignements! Nous sommes toujours heureux de rencontrer des représentants des métiers de la construction lorsque nous voyageons au Canada; nous en avons vu quelques-uns. Il est intéressant de noter que vous nous dites à peu près la même chose que les personnes que nous avons rencontrées dans la région de l'Atlantique, au sujet des sommets et des creux, ainsi qu'au sujet des programmes relatifs à la mobilité et à la reconnaissance des métiers à l'échelle de tout le pays.

M. Desilets: Nous avons obtenus l'unanimité dans tout le Canada.

[Text]

The Chairman: Are there any questions?

Mr. Orlikow: Yes, I have a question.

The Chairman: Yes, Davis.

Mr. Desilets: Keep it short now.

Mr. Orlikow: First, let me tell Mr. Desilets that he had an ally which he probably would have expected: Mr. Bullock, the head of the Canadian Federated of Independent Business made a suggestion similar to yours in respect of making tax provisions for travel, for skilled people, so that they could become much more mobile. So he made the same suggestions as you.

Mr. Desilets: That is right.

Mr. Orlikow: When we were in Washington a few weeks ago and we met with people in the AFL-CIO, they told us that the United States government has funded the AFL-CIO to do manpower training, to promote apprenticeship programs which the unions themselves operate, particularly for minority groups—the Navajo Indians and some of the minority groups in the big cities. You were here this afternoon so you heard about the problems, for example, of the native people in Winnipeg. Now, our government has not funded that kind of decentralized program, but if it could be persuaded, do you think your union would be interested in operating and directing that kind of apprenticeship program for people who have not traditionally been able to get into the building trades?

Mr. Desilets: Well, Mr. Chairman, I do not think the respective local unions in the construction industry would be against that type of program. I think we honestly believe that every Canadian is entitled to a job, and whatever is required in order to be able to come along and give those people the opportunity of a job let us get on with it and do it.

• 1850

Mr. Orlikow: What this organization funded by the U.S. government does is, encourages unions such as yours to go into the community and find, say, native people or new immigrants or women or those who have not traditionally been in the building trades, to get them into the apprenticeship program to train to become skilled craftsmen. Is this something you have thought about in the past and what would your reaction to that kind of idea be if the government was prepared to do it.

Mr. Desilets: Well, I think, Mr. Chairman, we have to realize that within the apprenticeship training program there are certain rules and regulations that have to be met, and it is very difficult to come along and change those rules and regulations in midstream. However I would have to say that the government should look at ways and means of being able to re-educate—and I do not mean that in a harsh terminology—the people who cannot meet the criteria—and I am

[Translation]

Le président: Y a-t-il des questions?

M. Orlikow: Oui, j'en ai une.

Le président: Oui, David?

M. Desilets: Soyez bref, s'il vous plaît.

M. Orlikow: D'abord, permettez-moi de dire à M. Desilets qu'il a un allié auquel il ne s'attendait probablement pas: M. Bulloch, qui est à la tête de la Fédération Canadienne de l'Entreprise indépendante, a fait une suggestion très semblable à la vôtre en ce qui a trait à la déductibilité des frais de déplacement des travailleurs spécialisés, pour faciliter la migration de ces personnes. Il a donc suggéré la même chose que vous.

M. Desilets: C'est vrai.

M. Orlikow: Il y a quelques semaines, à Washington, nous avons rencontré quelques membres de l'AFL-CIO; ils nous ont dit que le gouvernement des États-Unis a octroyé des subsides à l'AFL-CIO pour la formation de la main-d'œuvre, à savoir, pour la promotion des programmes d'apprentissage que le syndicat gère lui-même, en particulier ceux destinés aux groupes minoritaires—les Indiens Navajo et quelques groupes minoritaires des grandes municipalités. Vous étiez ici cet après-midi, vous êtes donc au courant des problèmes qu'ont, par exemple, les Amérindiens à Winnipeg. Jusqu'à présent, notre gouvernement n'a subventionné aucun programme décentralisé de ce genre, mais si l'on pouvait le persuader à le faire, pensez-vous que votre syndicat serait prêt à mettre sur pied et à faire bénéficier d'un tel genre de programme d'apprentissage des personnes auxquelles l'accès aux métiers de la construction a depuis toujours été interdit?

M. Desilets: A vrai dire, monsieur le président, je ne pense pas que les divers syndicats locaux de l'industrie de la construction s'opposeraient à ce genre de programme. Nous croyons vraiment que chaque Canadien a le droit de travailler et nous sommes prêts à prendre toutes les mesures incluses pour que ces personnes puissent trouver un emploi.

M. Orlikow: Voici ce que fait cet organisme subventionné par le gouvernement des États-Unis: il incite des syndicats tels que le vôtre à chercher, dans la collectivité, des gens comme les Autochtones ou les nouveaux immigrants, ainsi que les femmes ou ceux qui ne travaillent ordinairement pas dans les métiers de la construction, pour leur offrir de suivre le programme d'apprentissage et de recevoir la formation voulue pour devenir des travailleurs spécialisés. Avez-vous déjà pensé à un tel projet par le passé et quelle serait votre attitude à l'égard d'un tel projet si le gouvernement acceptait d'y participer?

M. Desilets: Je pense, monsieur le président, qu'il nous faut tenir compte du fait qu'un programme d'apprentissage comporte certains statuts et règlements qu'il est très difficile de modifier à peu de frais. Je suis toutefois d'avis que le gouvernement devrait étudier les moyens de rééduquer, ad litteram les personnes qui ne sont pas en mesure de satisfaire aux exigences, c'est-à-dire, aux conditions d'admissibilité imposées par les métiers.

[Texte]

talking about the entrance requirements with regards to the trades.

One thing that I forgot; the sheet metal workers in the United States have a program called SASMIF, which is the Stabilization Agreement of the Sheet Metal Industry Fund. I will give you a copy of that, Mr. Chairman, and I would like you to peruse that because I think the concept of this stabilization agreement has a lot of merit. It is working beautifully in the United States for the sheet metal workers and I honestly think a concept of this type for making the construction force more mobile could be adapted to this country of ours.

Mr. Orlikow: Thank you.

The Chairman: In your opening remarks you said that you were not against women in the trades, but that there are rules and regulations which must be obeyed. What rules and regulations did you have in mind which might prevent women . . .

Mr. Desilets: Mr. Chairman, the women in the trade had their first national conference last Friday and Saturday, or Saturday and Sunday, and I was requested to attend. I did not attend because I did not want to get myself involved in a hassle with the girls, and I see that you are going to place me in something of a similar circumstance here.

Well, Mr. Chairman, I have to say to you that we are not against women entering the trades but, unfortunately, some of their requests, such as positive action, make our hiring halls inapplicable. There are certain things that have been applicable in our industry, within labour—hiring halls, et cetera—to male applicants and those rules are and should be applicable to anybody . . .

The Chairman: I understand.

Mr. Desilets: . . . who wants to become party to the construction industry.

The Chairman: So those are the kinds of things you were referring to.

Mr. Desilets: That is what I am referring to.

The Chairman: Are there any other questions?

Well, thank you very much. If you or your union has further remarks to send to us we would be pleased to receive them, sir.

Mr. Desilets: Mr. Chairman, I want to thank you and the members of the task force for allowing me the opportunity to address you. Thank you.

The Chairman: Thank you.

Well, we are adjourned till 7:30.

[Traduction]

J'ai oublié de vous dire qu'aux États-Unis, les tôliers ont un programme appelé SASMIF, Stabilization Agreement of the Sheet Metal Industry Fund, ou convention visant le fonds de stabilisation de l'industrie de la tôle. Je vais vous en donner un exemplaire, monsieur le président, et j'aimerais que vous y jetiez un coup d'œil parce qu'il me semble que le concept de cet accord de stabilisation a beaucoup de valeur. Il fonctionne parfaitement bien pour les tôliers des États-Unis et je crois sincèrement qu'un projet de ce genre, qui rendrait les travailleurs de la construction plus mobiles, pourrait être adapté aux circonstances qui prévalent dans notre pays.

M. Orlikow: Merci.

Le président: Au début de votre présentation, vous avez dit que vous n'étiez pas opposé à la présence de femmes dans les métiers de la construction, mais qu'il y avait des statuts et des règlements à respecter. A quels statuts et règlements faisiez-vous allusion?

M. Desilets: Monsieur le président, les femmes des corps de métiers ont tenu leur première conférence nationale vendredi et samedi passés, ou samedi et dimanche. J'y étais invité, mais je n'y suis pas allé, parce que je ne voulais pas être entraîné dans une discussion avec elles . . . je sens que je ne vais pas y éclipser ici.

Je peux vous affirmer, monsieur le président, que nous ne sommes pas opposés à la présence des femmes dans les métiers de la construction; malheureusement, certaines de leurs exigences, comme la participation active, sont impossibles à satisfaire au moment du recrutement. Il y a certaines circonstances particulières à notre industrie, comme les salles de recrutement, etc. qui s'adressent à la main-d'œuvre masculine, et ces règlements sont, et doivent être, observés par quiconque . . .

Le président: Je vois.

M. Desilets: . . . désire être admis dans l'industrie de la construction.

Le président: C'est donc à cela que vous faites allusion.

M. Desilets: Exactement.

Le président: Y a-t-il d'autres questions?

Merci beaucoup. Si vous avez d'autres remarques à nous envoyer nous les recevrons avec plaisir monsieur.

M. Desilets: Monsieur le président, je vous suis reconnaissant, à tous les membres du groupe de travail et à vous-même, de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous. Merci.

Le président: Nous vous remercions.

Séance levée jusqu'à 19 h 30.

EVENING SITTING

• 1943

The Chairman: Ladies and gentlemen, I would like to bring to order the evening session of the Task Force on Employment Opportunities for the '80s. Since we have a very long list of

SÉANCE DU SOIR

Le président: Mesdames et messieurs, j'aimerais ouvrir la séance du soir du Groupe de travail sur l'accès à l'emploi au

[Text]

witnesses, I feel we should start right away, otherwise we will never finish.

I will just repeat again what our mandate is. Our mandate is to find the reasons or causes for the situation where we have, on the one hand, developing critical shortages in the skilled trades in Canada and, on the other hand, unacceptably high levels of unemployment. Many people who are looking for work cannot find it because either they are not trained or skilled or else they are trained and skilled in the wrong things, and on the other hand you have employers who cannot find the skilled workers they need to do the jobs that are opening. This entails, therefore, a critical study of our manpower training and retraining programs: why are they not bringing together these people that are looking for work and the employers that are looking for skilled workers? And we are consulting across the country on these questions.

In a few seconds, I will read out the list of persons who gave me prior notice and whom we have agreed to hear this evening—and we are going to have to stick to our schedule pretty closely because tomorrow we have to go to Brandon and our staff has to dismantle this equipment and get it ready to go to Brandon in the morning. That usually takes an hour or an hour and a half at least, after we finish the meeting here. It takes two hours or so to set it up and it takes quite a long while to take it down as well.

When you appear, you can appear with a written brief and read the written brief if it will not take more than 15 minutes to do so. If it is going to take more than 15 minutes, then I would ask you merely to refer to it and to quote it; but the entire written brief that you have will be printed in our proceedings. If you do not have a written brief, you can merely speak from notes.

And there may be people here whom we will not be able to hear at all. If that is the case, then you can send us your views in writing to Ottawa or you can, if you have them ready, leave them with us here tonight if you have not given us prior notice.

Since this is a federal task force, you can use the French or the English language, and if you wish to have copies of the printed proceedings of the task force, including those of today's meeting, and the written report once it is published, please leave your name and address with the lady at the table over on our left or with the lady at the back of the room. We will see that you are put on the mailing list to receive a copy of the proceedings and the report.

At my immediate right, I have David Orlikow, Member of Parliament for Winnipeg North and the manpower critic for the NDP; on his right will be Gerry Swartz, our research director—he must be out of the room for a minute—and on his right, at the end of the table, is Hal Davidson, one of our research assistants. On my immediate left is Charles Bellemare, our Clerk; on his left, John McDermid, Member of Parliament for Brampton-Georgetown and the manpower critic for the Conservative party; and on his left Murray Hardie, the executive director of the task force.

[Translation]

cours des années 1980. Comme la liste des témoins est très longue, je pense qu'il faudrait mieux commencer tout de suite.

Permettez-moi de rappeler quel est notre mandat: nous avons pour mandat de trouver les causes d'une situation où nous avons au Canada, d'une part, une pénurie de plus en plus marquée de main-d'œuvre spécialisée et, d'autre part, des niveaux de chômage tout à fait inacceptables. Bon nombre de ceux qui cherchent du travail ne parviennent pas à en trouver, soit parce qu'ils n'ont pas la formation ou la compétence voulues, soit parce que leur formation et leur spécialisation s'appliquent à un autre domaine, alors que, par ailleurs, il y a des employeurs qui n'arrivent pas à trouver les spécialistes dont ils ont besoin pour occuper les postes qui deviennent disponibles. Il nous faut donc procéder à une étude critique des programmes de formation et de recyclage de la main-d'œuvre: pourquoi n'est-il pas possible de réunir les personnes qui cherchent du travail et les employeurs qui cherchent des travailleurs spécialisés? Nous enquêtons sur ce sujet dans tout le pays.

Dans quelques secondes, je vais vous lire la liste des personnes qui m'ont contacté les premières et que nous avons accepté d'écouter ce soir. Nous devons vraiment respecter notre horaire parce que nous devons aller à Brandon demain; notre personnel doit démonter l'équipement et faire en sorte à ce qu'il soit prêt à être transporté à Brandon dans la matinée. D'habitude, cela prend au moins une heure ou une heure et demie après la fin de la séance. Il faut deux heures environ pur le remonter ailleurs.

Lorsque vous vous présentez, si vous avez un exposé écrit, vous pouvez le lire, si cela ne prend pas plus de 15 minutes. Sinon, je vous demande d'y faire simplement référence; votre exposé sera reproduit dans notre compte rendu. Si vous n'avez pas préparé d'exposé, vous pouvez parler en consultant vos notes.

Certains ne pourront peut-être même pas faire leur exposé. Si cela se produit, que ces personnes nous écrivent à Ottawa pour nous exposer leur point de vue, ou si elles ont rédigé un mémoire, qu'elles le laissent ici ce soir.

Comme il s'agit d'un groupe de travail fédéral, vous pouvez utiliser le français ou l'anglais. Si vous désirez obtenir des exemplaires des comptes rendus, y compris celui de ce soir, ainsi qu'un exemplaire du rapport final imprimé, veuillez donner vos nom et adresse à la dame assise à la table à notre gauche ou à celle qui se trouve au fond. Nous veillerons à ce que votre nom soit inscrit sur la liste de distribution et que les copies des comptes rendus et du rapport vous soient envoyées.

Vous voyez, à ma droite, M. David Orlikow, député de Winnipeg Nord et spécialiste du NPD en matière de main-d'œuvre; à sa droite, il devrait y avoir Gerry Swartz, notre directeur de la recherche, qui doit être sorti pour quelques instants, et au bout de la table, se trouve un de ses adjoints, Hal Davidson. A ma gauche immédiate se trouve M. Charles Bellemare, notre commis, à sa gauche, M. John McDermid, député de Brampton-Georgetown et critique en matière de main-d'œuvre du parti conservateur, enfin, à sa gauche, M. Murray Hardie, directeur exécutif du groupe de travail.

[Texte]

• 1945

I am going to call out now the names of those whom I have listed for this evening. Please indicate if you are here so that I can organize the evening accordingly. Mr. Derenchuk, the superintendent from the St. Boniface School Division; Mr. J. A. Coulter and Mr. Dick Martin from the Manitoba Federation of Labour—not here yet; Ms. Dorothy Young, First Vice-President, Manitoba Teachers Society—very good; Lyle Logelaws of the Manitoba Indian Brotherhood—he is not here yet; Ms. Bicknell and Ms. Louise Tod from the Manitoba Association of Registered Nurses—very good; Allan Simpson from the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped—very good; and Frank Rogodzinski, Chairman, Manitoba League of the Physically Handicapped. Are these two completely different organizations?

A Witness: One is national; one is provincial.

The Chairman: I see. What we might do is hear your briefs together and then address questions to you together, if that is alright, since it is the same subject matter. But we will see how it goes. That may be an efficient way of doing it if we are really strapped for time.

I will ask Mr. Derenchuk to appear first. I believe we have a brief from you, Mr. Derenchuk, and as I say, I would appreciate it if witnesses would restrict their verbal comments to 15 minutes. This allows us a bit of time to ask questions.

Mr. George Derenchuk (Superintendent, St. Boniface School Division No. 4, St. Boniface, Manitoba): Thank you very much, Mr. Chairman. I shall attempt to be brief with the brief with your kind indulgence.

You have before you a position paper, if you wish, that the Manitoba Association of School Superintendents have backed, in effect, in terms of a cooperative vocational educational project that is presently being sponsored by the provincial department of education and in my capacity as representing the Manitoba Association of School Superintendents, I have reacted to this particular vocational education project and its delivery system.

Preamble: The Machinery and Equipment Manufacturer's Association of Canada and the federal Employment and Immigration Commission have identified skilled trades areas where the heaviest demands for skilled tradesmen continue to present a problem for Canadian industry. These are identified as follows, sheet metal workers, tool and die makers, precision machinists, millwrights, metal workers, specialty welders, mold and pattern makers, electrical mechanics, and structural metal workers.

While it is true that some of our high schools have vocational programs in place equipped to handle a few of these critical skilled trades areas, it remains a fact that training spaces at the schools are in short supply and not of the variety necessary to meet identified needs.

[Traduction]

Je vais maintenant nommer les personnes que j'ai inscrites sur la liste de ce soir. Veuillez indiquer si vous êtes présents pour que je puisse organiser la soirée en conséquence. M. Derenchuk, directeur de la Division scolaire de St. Boniface; Messieurs J. A. Coulter et Dick Martin de la Manitoba Federation of Labour, qui ne sont pas encore arrivés; M^{me} Dorothy Young, première vice-présidente de la Manitoba Teachers Society; Lyle Logelaws de la Manitoba Indian Brotherhood, qui n'est pas encore là; M^{mes} Bicknell et Louise Tod de la Manitoba Association of Registered Nurses; M. Allan Simpson de la Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped; et M. Frank Rogodzinski, président de la Manitoba League of the Physically Handicapped. Ces deux organismes sont-ils entièrement distincts?

Un témoin: L'un est un organisme national, l'autre est provincial.

Le président: Je vois. Nous pourrions entendre vos exposés l'un après l'autre et vous poser des questions ensemble, si cela vous convient, étant donné qu'il s'agit du même sujet. De toute façon, nous verrons comment cela se déroule. Ce serait peut-être une façon efficace de procéder si nous devons faire vite.

Je vais demander à M. Derenchuk de faire le premier son exposé. Je crois que nous avons un mémoire dont vous êtes l'auteur, M. Derenchuk. Comme je l'ai déjà dit, j'aimerais que les témoins fassent leur commentaires en 15 minutes ou plus, car ils nous restera alors un peu de temps pour poser des questions.

M. George Derenchuk (directeur de la Division scolaire no 4 de St. Boniface, Manitoba): Merci monsieur le président. Si vous me le permettez, je résumerai brièvement le mémoire.

Vous avez en main un exposé de position que la Manitoba Association of School Superintendents a appuyé, c'est-à-dire qu'un projet d'enseignement professionnel coopératif est commandité par le ministère provincial de l'Éducation à titre de représentant de la Manitoba Association of School Superintendents, je me suis opposé à ce projet particulier d'enseignement professionnel et à son mode d'application.

Préambule: L'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada et la Commission fédérale de l'Emploi et de l'Immigration ont établi la liste des secteurs des métiers spécialisés dont la forte demande de travailleurs qualifiés continue de causer un problème dans l'industrie canadienne. Il s'agit des tôliers, des outilleurs-matriceurs, des régleurs de machines-outils, des réparateurs, des ouvriers du traitement des métaux, des soudeurs spécialisés, des mouleurs et modeleurs, des ouvriers en installation et réparation de matériel électrique et des monteurs de charpentes métalliques.

Il est vrai qu'un certain nombre de nos écoles secondaires offrent des programmes professionnels et disposent de l'équipement nécessaire dans quelques rares domaines spécialisés, mais il n'en demeure pas moins que les locaux réservés à la formation professionnelle dans les écoles sont peu nombreux et ne correspondent pas aux exigences fixées.

[Text]

We have recognized a situation whereby the number of journeymen reaching retirement age is high, while at the same time replacement personnel are not readily available either through the importation of skilled tradesmen from other countries or the provision of personnel through increased efforts in our apprenticeship programs.

• 1950

The problem of interprovincial transferability of apprenticeship credits inhibits worker mobility while efforts in the direction of training semi-skilled workers and/or youth who have already dropped out of school toward critical skilled trades needs are fraught with examples of high drop-out rates often caused by dissatisfaction with the quality of instruction and the problem of transferability of credits, and we are all aware that the retention and success rate of our re-entry programs, whereby individuals who are over the age of 17 and who have been out of school for a year are invited to enter into training situations at government expense, continue to show high drop-out rates.

Clearly, an alternative delivery system must be considered and implemented to the extent that the education system is redesigned to give students a greater access to an industrial career but there is no point in redesigning the system unless and until parents and students are aware of the merits of an industrial career, and this can best be achieved through an intensive information-sharing program that utilizes a cooperative career education approach.

The problem is, first of all, the persuading of parents and students of the merits of an industrial career; Secondly, combining on-the-job and institutional training relevant to critical trades skill training; third, providing for ongoing advisory groups—training committees—concentrated towards critical trades skill training; fourth, eliciting continued federal and provincial government financial support toward meeting the needs of trainees and the needs of industry; and fifth, providing for effective information-sharing, especially through a cooperative career education approach at the high school level.

Now, with your kind permission and indulgence, I will bypass the discussion and the conclusions phases and address myself directly to the recommendations beginning at the bottom of page 3.

Recommendation number one is that an intensive publicity campaign extolling the virtues of being trained and employed in critical skilled trades should be immediately undertaken.

Secondly: specific written guarantees regarding acceptance of cooperative vocational education project credits toward high school accreditation, that could relate as well to university or community college entrance, must be circulated or articulated. Further, on-the-job training must count toward apprenticeship credits and this must be declared in writing and in advance.

[Translation]

Nous savons qu'à l'heure actuelle le nombre de journaliers atteignant l'âge de la retraite est élevé, que le personnel de remplacement provenant de l'importation de travailleurs spécialisés d'autres pays ou issues d'autres programmes d'apprentissage accrus n'est pas suffisant.

Le problème de la validité des crédits d'apprentissage entre les provinces freine la mobilité des travailleurs; par ailleurs, les efforts en vue de former des travailleurs semi-spécialisés ou des jeunes qui ont déjà quitté l'école et de les diriger vers des secteurs spécialisés où la demande est forte, sont ponctués d'exemples de fort taux d'abandon, souvent causé par l'insatisfaction quant à la qualité de l'enseignement et les problèmes du virement des crédits. D'ailleurs, nous connaissons tous les taux de poursuite et de succès de nos programmes de reprise de la scolarisation qui offrent aux personnes de plus de 17 ans, ayant quitté l'école depuis au moins un an, la possibilité de s'inscrire à un programme de formation aux frais du gouvernement; ces personnes continuent néanmoins de quitter l'école en grand nombre.

Il est certain qu'il faut élaborer et mettre en pratique un nouveau mode d'application, grâce auquel le système d'éducation permettrait d'ouvrir davantage aux étudiants les portes d'une carrière dans l'industrie. Il est néanmoins inutile de remarier le système, à moins que les parents des étudiants ne perçoivent l'intérêt d'une telle carrière. On devrait créer un programme intensif d'information basé sur une méthode de formation professionnelle coopérative.

Il s'agit d'abord de persuader parents et enfants de l'intérêt d'une carrière dans l'industrie ensuite, de combiner la formation sur le tas et la formation académique dans les métiers visés; troisièmement, de créer des groupes consultatifs permanents—des comités—s'intéressant principalement à la formation; quatrièmement, d'obtenir l'appui financier continu des gouvernements fédéral et provincial, de façon à répondre aux besoins des étudiants et de l'industrie; et enfin, cinquièmement, d'assurer une diffusion efficace de l'information, plus particulièrement à l'aide d'une méthode de formation établie en collaboration au niveau secondaire.

Maintenant, si vous me le permettez, je n'analyserai pas la discussion et les conclusions et je passerai directement aux recommandations qui commencent au bas de la page.

Première recommandation: entreprendre immédiatement une campagne de publicité intensive soulignant le mérite d'une formation et d'un emploi dans les métiers où la demande est forte.

Deuxième recommandation: rédiger et faire connaître des garanties précises d'admissibilité des crédits obtenus par le programme d'enseignement professionnel coopératif dans les écoles secondaires, de même que dans les universités où les cégeps. De plus, la formation sur le tas devrait être imputée comme crédit d'apprentissage, par écrit, à l'avance.

[Texte]

Third: advisory groups must provide direct input into the curriculum for both the in-school and the on-the-job portions of the CVEP program. It will be necessary to involve personnel from industry in the actual course-writing as well as personnel from the field of education.

Fourth and fifth combined in the recommendations: federal and provincial funding must be provided for start-up and continuing needs toward aspects such as the encouragement of the development of provincial associations, and, indeed, a national association, for cooperative career education that would involve industry, business, government, the labour movement and the educational community. Thus, information-sharing goals could be effectively achieved through publications, publicity release, provincial and national conferences, etc.

With your kind indulgence, will you just follow along very quickly with the attachments.

First of all, there is an attachment regarding minimum core subject requirements for high school graduation in the Province of Manitoba. Next, we have a copy of a news release from the Department of Education, Province of Manitoba regarding their cooperative vocation education project which involves high school plus on-the-job training. The next is an article, if you wish, from the National Center for Education Statistics which addresses itself directly to the topic of 17-year-old drop-outs and their lagging in skills needed to get and to keep a job, for your information.

Carrying on past the next three pages, we have a nominal roll or a membership list of the Manitoba Cooperative Education Association and you will note that, as well as educators, there are a number of industries represented in the membership, plus government people as well.

• 1955

Next, a letter from the Ontario Co-operative Education Association whereby the president of that association implores all of us to work toward the formation of, and I quote: "a national federation for cooperative career education". At this stage in time, for your information, there are six provinces across Canada that actually do have provincial cooperative career education organizations, though the nomenclature may be somewhat different in Alberta and British Columbia—for example, they identify themselves as SPACE, the Society for the Promotion and Advancement of Career Education. The city of Edmonton has 17 fulltime work-experience coordinators plus a fulltime director, for example.

I did mention that there are now six provincial organizations in place, including in Quebec and New Brunswick, and it is the intention of the national committee, which is a part of the Ontario Co-operative Education Association, to work toward the sponsoring and the encouragement of a national federation for cooperative career education.

And that is my report.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Derenchuk.

[Traduction]

Troisième recommandation: Les groupes consultatifs doivent participer à l'élaboration des programmes de formation académiques et de formation sur le tas. Il faudra assurer la participation de l'industrie ainsi que des représentants du secteur de l'éducation, à la rédaction des documents.

Quatrième et cinquième recommandations: Il faudra obtenir la participation financière des gouvernements fédéral et provincial pour entreprendre et poursuivre le programme dans des secteurs tels que la création d'associations provinciales et nationales en matière de formation professionnelle coopérative, regroupant des membres de l'entreprise privée, du milieu des affaires, du gouvernement, des mouvements ouvriers et de l'enseignement. La diffusion de l'information pourra s'effectuer grâce à des publications, des communiqués de presse, des conférences provinciales et nationales, etc.

Si vous le voulez bien, nous allons passer rapidement aux annexes.

Tout d'abord, une annexe traite des exigences minimales en matière de sujets obligatoires pour le diplôme d'études secondaires dans la province du Manitoba. Ensuite, vous trouverez un exemplaire d'un communiqué de presse du ministère de l'Éducation de la province du Manitoba relatif au projet de formation professionnelle coopérative qui combine formation académique et formation sur le tas. Suit, à titre informatif, un article du *National Center for Education Statistics*, qui traite des démissionnaires de 17 ans et de leurs lacunes, qu'il s'agisse d'obtenir ou de garder un emploi.

Sur les trois prochaines pages et les pages suivantes, vous trouverez un état nominatif ou une liste des membres de la Manitoba Cooperative Education Association; on y retrouve des enseignants, ainsi qu'un certain nombre de représentants de l'entreprise privée et du gouvernement.

Vous trouverez une lettre du président de l'Ontario Cooperative Education Association, dans laquelle il nous implore d'orienter nos efforts vers la création d'une, et je cite: «Fédération nationale de formation professionnelle coopératives». À ce stade, il existe des organismes provinciaux en la matière dans six provinces du Canada. La liste pourra être quelque peu différente en Alberta et en Colombie-Britannique, car ces organismes se nomment, entre autres, SPACE, Society for the Promotion and Advancement of Career Education. La ville d'Edmonton dispose de 17 coordonnateurs de stages de formation à temps plein et d'un directeur à temps plein, par exemple.

J'ai déjà mentionné qu'il existe six associations provinciales y compris au Québec et au Nouveau-Brunswick et que le Comité national qui fait partie de l'Ontario Cooperative Education Association entend promouvoir la création d'une fédération nationale de la formation professionnelle coopérative.

J'ai terminé.

Le président: Je vous remercie M. Derenchuk.

[Text]

I am not clear on exactly who you represent. On your letterhead, it says that you are the superintendent of the St. Boniface School Division No. 4 . . .

Mr. Derenchuk: That is a fact.

The Chairman: . . . and I am not sure if your submission is on behalf of them or whether it is on behalf of the cooperative vocational education project. I also have here that you are the secretary of the National Federation For Co-operative Career Education and also that you are associated with the Manitoba Cooperative Career Education Association—that is on a paper that you filled out.

Mr. Derenchuk: That is correct.

The Chairman: Which of these organizations are you representing here?

Mr. Derenchuk: All of them, sir.

The Chairman: I see. Well, that is good. But your principal concern is cooperative vocational education . . .

Mr. Derenchuk: Yes, clearly.

The Chairman: . . . before us tonight?

Mr. Derenchuk: Yes, sir.

The Chairman: You were here this afternoon when the vice-president of the University of Manitoba stated that they felt that they could not . . .

Mr. Derenchuk: The cost factor—the cost factor of the co-operative?

The Chairman: Just a second, because this has to be recorded and then transcribed after.

He said that they did not have a cooperative education program at the University of Manitoba because it was too expensive and they just felt they could not afford it; and I brought to his attention the fact that some have argued in favour of cooperative education because it was less expensive, because it meant you did not have the duplication of equipment machinery that was already existing in plants, factories and businesses, for one thing, and I pointed out that the universities of Regina, Sherbrooke, Waterloo and many others had it. What would your comments be on what Mr. Lawless the vice-president, said?

Mr. Derenchuk: Mr. Chairman, with your kind indulgence I would like to answer that to the best of my capabilities.

First of all, if you are putting into place an effective cooperative education program, a legitimate cooperative education program, then this implies that the field representative representing the educational authorities must go into an implicit agreement or contract or arrangement with the participating employer to the extent that the participating employer agrees to perform certain training functions, identified in advance, and in addition, agrees to evaluate the participant in the performance of those functions.

It is all well and good to place pupils or whatever to work stations but I can assure you that when you discuss this matter with labour people, with the union movement, they continue to

[Translation]

Je ne sais pas très bien qui vous représentez. D'après les en-têtes de vos lettres, vous êtes le Directeur de la division scolaire n° 4 de St. Boniface.

M. Derenchuk: C'est exact.

Le président: . . . mais j'ignore si vous présentez votre exposé à ce titre ou si vous le faites au nom des responsables du programme de formation professionnelle coopérative. Je constate en outre que vous êtes le secrétaire de la National Federation for Cooperative Career Education et que vous travaillez en collaboration avec la Manitoba Cooperative Career Education Association—c'est du moins ce qu'indique le document que vous avez établi.

M. Derenchuk: C'est exact.

Le président: Laquelle de ces organisations représentez-vous ici?

M. Derenchuk: Toutes, monsieur le président.

Le président: Je vois. C'est très bien. Votre principal sujet d'intérêt est néanmoins la formation professionnelle coopérative.

M. Derenchuk: Certainement.

Le président: Pour ce qui a trait à ce soir?

M. Derenchuk: Oui monsieur.

Le président: Vous étiez là, cet après-midi, lorsque le vice-président de l'université du Manitoba a signalé que celle-ci ne pouvait pas . . .

M. Derenchuk: Le coût de la coopération?

Le président: Un instant je vous prie, tout ceci doit être enregistré, puis transcrit.

Il a affirmé que l'université du Manitoba n'avait pas de programme de formation coopérative parce que ce serait trop coûteux et qu'il jugeait qu'elle ne pourrait se le permettre; je lui ai alors rappelé que certains étaient partisans de la formation coopérative parce qu'elle était moins coûteuse puisqu'il n'y avait pas double achat d'équipement comme c'était le cas dans les usines, les manufactures et les commerces; j'ai signalé par ailleurs que les universités de Regina, Sherbrooke et Waterloo de même que de nombreuses autres en avaient un. Que pensez-vous des propos de M. Lawless, le vice-président?

M. Derenchuk: Monsieur le président, si vous le permettez, je vais essayer de répondre à la question du mieux que je le peux.

D'abord, pour mettre en place un programme de formation coopérative efficace et dans les règles, il faut que le représentant du secteur de l'éducation auprès des entreprises conclue un accord, un contrat ou une entente avec l'employeur participant, stipulant que ce dernier consent à remplir certaines fonctions de formation déterminées à l'avance et s'engage à évaluer le rendement du participant pour ce qui est de ces fonctions.

Il est bon d'affecter des élèves ou étudiants par exemple, à des postes de travail, mais je puis vous assurer que lorsque vous discutez avec les représentants du mouvement ouvrier, des

[Texte]

be up-tight about that particular aspect where perhaps pupils will be placed to a work station, if you wish, without the proper background and effort going into the placement, so that in fact it does become kind of like a free labour situation; and if there is one inhibiting factor, in terms of union reaction to co-op ed. work experience, that, ladies and gentlemen, is certainly the inhibiting factor.

• 2000

So when Dr. Lawless did mention that it is expensive, I would have to somewhat agree with him because if you are to perform this task effectively to the satisfaction of employers, your clients the pupils, the labour movement, and so on, then you must ensure that there is a legitimate training program in place and that proper evaluation will, in fact, take place; and if you are not prepared to do that, you had better stay out of it.

The Chairman: In the programs that you are involved with, are the student workers paid at all for the on-the-job training part of the work that they do?

Mr. Derenchuk: I should mention that in the province of Manitoba, essentially when we do place pupils to work experience stations, they are not permitted to draw a stipend or a salary; however, after regular school hours they may be put on payroll. Beyond that, there have been occasions where pupils have received a stipend under the table, so to speak, but we are not supposed to know about that, of course.

The Chairman: Well, then, if they are properly administered, do the programs have the support of the unions in Manitoba? Does your program, for example?

Mr. Derenchuk: The programs that we have found to be successful, where there are union shops, for example, are programs where we ask the union executive to sit in on the placement aspect and these work out very, very effectively indeed. In fact, those are the greatest work stations, clearly and absolutely.

The Chairman: David Orlikow.

Mr. Orlikow: This afternoon, we had a number of submissions, one by the Community Education and Development Association, one by the Indian and Métis Friendship Centre and several others, in which they went into considerable detail about the very poor education and the high dropout rate, and so on and so on, which is the fate of a very large percentage of the students in the inner core of the city.

Now, given the present requirements for getting into the skilled training courses either at the community colleges or in the apprenticeship program, most of those students just could not get in; yet we had Mr. Macknack from the Winnipeg Education Centre going into considerable details of how they have taken into their institute students who usually had not completed high school and were able to give them the kind of assistance and to put them through a course and turned out

[Traduction]

syndicats, vous constatez qu'ils sont préoccupés par le fait que des étudiants peuvent être affectés à un poste sans posséder les antécédents nécessaires et sans fournir l'effort de chercher l'emploi, ce qui représente en quelque sorte une situation de libre-emploi; et s'il existe une pièce d'achoppement pour ce qui est de la collaboration avec les syndicats, c'est bien la question des antécédents professionnels, mesdames et messieurs.

Ainsi, lorsque M. Lawless a mentionné que cela est coûteux, j'ai dû en quelque sorte partager son opinion, parce que si vous voulez mener cette tâche à bien, à la satisfaction des employeurs, de vos clients les élèves, du mouvement ouvrier et ainsi de suite, vous devez alors vous assurer qu'un programme de formation officiel et les mécanismes d'évaluation appropriés soient véritablement mis sur pied. Si vous n'êtes pas disposé à le faire, vous feriez mieux de ne pas vous en occuper.

Le président: Dans le cadre des programmes auxquels vous participez, les travailleurs reçoivent-ils une rémunération quelconque pour les tâches qu'ils accomplissent relativement à leur formation en cours d'emploi?

M. Derenchuk: J'aimerais préciser qu'en principe, dans la province du Manitoba, lorsque nous affectons des élèves à des centres d'expérience pratique, ils n'ont pas le droit de toucher aucune allocation ni salaire; cependant, après les heures normales de cours, ils peuvent être inscrits sur la liste de paye. A part cela, il est arrivé que des élèves reçoivent de l'argent «sous la table», mais nous ne sommes évidemment pas censés en être au courant.

Le président: Eh bien alors, les syndicats du Manitoba donnent-ils leur appui aux programmes qui sont bien administrés? Par exemple, qu'en est-il de votre programme?

M. Derenchuk: Les programmes qui ont le taux de réussite le plus élevé sont ceux que nous menons, par exemple, dans les secteurs où il y a des ateliers syndicaux et où nous demandons aux dirigeants syndicaux de participer au placement, et qui s'avèrent extrêmement efficaces. En fait, il s'agit sans aucun doute des meilleurs centres de travail.

Le président: David Orlikow.

M. Orlikow: Cet après-midi, nous avons reçu un certain nombre de mémoires, notamment celui de la Community Education and Development Association et celui du Centre d'accueil pour les Indiens et les Métis qui traitent en détail de l'enseignement très médiocre, du taux élevé d'abandon scolaire et de bon nombre d'autres problèmes qui sont le lot d'un pourcentage considérable d'étudiants dans le noyau central des villes.

Maintenant, étant donné les exigences d'admission actuelles aux cours de formation spécialisée dans les collèges communautaires ou au programme de perfectionnement, la plupart de ces étudiants seraient tout simplement refusés. Toutefois, M. Macknack du Winnipeg Education Centre nous a longuement exposé de quelle façon son établissement a accepté des étudiants qui, en général, n'avaient pas terminé leurs études secondaires, leur a fourni l'aide nécessaire pour leur permettre

[Text]

teachers who are doing a good job in Winnipeg and Manitoba schools.

Has your organization given any consideration to programs that would permit individual students, particularly students who come from groups which traditionally have not made it into our work economy, and particularly into our skilled trades economy, to be able to get into those courses?

Mr. Derenchuk: Well, Mr. Orlikow, I should mention that our Ontario Co-op Education Association cohorts, and specifically those in the borough of North York, have launched into a program that they identify as a drop-back program and have addressed themselves to the particular clientele that you have identified; and their drop-back program, from the latest information that I have, has been very, very effective indeed. In fact, on one particular occasion, 122 dropouts were invited to attend a Monday evening meeting in North York and out of the 100 plus, 22 students re-entered back into school; and the reason that they re-entered back into the high school aspect was that one-third of the component would be in-school while two-thirds would be in terms of cooperative education on the job. So you kill two birds with one stone and obviously that is working out effectively.

Mr. Orlikow: We have some very successful programs here. We have the adult high school which is doing a very good job but that is for people who have been out in the work force and have recognized their educational lacks, and they have the motivation to go back. But we heard about it this afternoon, and there were some people who did not know about this situation—we have an increasing number of people who are coming into the city and who just are not making it. Has your group given any thought to tapping that group, to trying to attract them in—in other words, to getting them to think about moving up?

• 2005

When we talk about getting a large part of our present urban population to go into skilled trades, we are really saying to them, in their minds at least: "We want you to drop down. Forget about going to university or the community college that you were thinking about going to and go back". I do not think of it that way but that is the way a lot of people think of it: that they are dropping down to go into a skilled trade.

What I am suggesting is that we should think about ways to get people, who would be climbing up if they got into skilled trades, plugged in. I wonder if you have given any thought to that?

Mr. Derenchuk: Well, Mr. Orlikow, I should mention that when I was principal of a high school in St. Boniface, we found that our vocational shops or facilities were not on line, because of construction delays, etc., and the fact of the matter is that we took students who were identified as vocational education students; and for the first semester, these pupils were required

[Translation]

de réussir un cours et en a fait des enseignants qui s'acquittent bien de leur travail dans des écoles de Winnipeg et du Manitoba.

Votre organisme a-t-il déjà envisagé la mise sur pied de programmes qui permettraient aux étudiants, en particulier ceux qui viennent de groupes qui, n'ont jamais réussi dans notre monde du travail ni, surtout, sur le marché des métiers spécialisés, de pouvoir suivre ces cours?

M. Derenchuk: Eh bien, monsieur Orlikow, je dois vous préciser que les membres de l'Ontario Co-op Education Association et, en particulier, ceux qui se trouvent dans le Borough de North York, ont inauguré un programme qu'ils considèrent comme un programme de repêchage et qui s'adresse précisément à la clientèle dont vous venez de parler. En vérité, aux dernières nouvelles, leur programme de repêchage était des plus efficaces. En fait, un jour, 122 démissionnaires ont été invités à assister à une rencontre du lundi soir à North York; sur plus d'une centaine de participants, 22 personnes sont retournées aux études. Or, la décision de ces derniers de réintégrer l'école reposait sur la structure même du programme offert; en effet, un tiers du programme était consacré à la formation en classe et les deux autres tiers à une formation en cours d'emploi. Voilà ce qu'est faire d'une pierre deux coups et qui, de toute évidence, donne de bons résultats.

M. Orlikow: Nous avons ici quelques programmes très efficaces. Nous avons le programme d'études secondaires offert aux adultes qui fonctionne admirablement bien, mais il s'adresse aux personnes qui ont connu le marché du travail, qui se sont rendu compte de leurs lacunes sur le plan scolaire et qui éprouvent le désir de retourner aux études. Nous en avons entendu parler cet après-midi, mais certains n'étaient pas au courant de cette situation. De plus en plus de gens viennent s'installer dans les villes et ne réussissent tout simplement pas. Votre association a-t-elle jamais pensé à exploiter la ressource que constitue ce groupe, à chercher à l'attirer par différents moyens? Autrement dit, à lui faire prendre conscience de ses possibilités d'avancement?

Lorsque nous incitons une grande partie de la population urbaine actuelle à apprendre un métier spécialisé, voici ce que nous disons en réalité, voici tout au moins comment elle l'interprète: «Nous voulons vous faire régresser. Oubliez vos projets d'aller à l'université ou au collège communautaire et contentez-vous de moins.» Je ne pense pas en ces termes-là, mais bien des gens ont l'impression de se rabaisser en apprenant un métier spécialisé.

Je propose que nous trouvions des moyens d'attirer les gens qui, grâce à un métier spécialisé pourraient améliorer leur condition sociale. Je me demande si vous avez déjà pensé à cela?

M. Derenchuk: Eh bien, M. Orlikow, je dois préciser que lorsque j'étais directeur d'une école secondaire à Saint-Boniface, nos installations et nos ateliers de formation professionnels n'étaient pas au point à cause notamment de retards dans la construction; nous avons accepté des élèves qui devaient normalement recevoir un enseignement professionnel. Durant

[*Texte*]

to carry a complete academic load and I am here to tell you that they did magnificently under that academic load, especially since they were aware that in the second semester, they would be essentially on a work experience on-the-job or in-school component training load. It worked out very, very well indeed.

So sometimes you may have pupils in your system where you kind of do not have the recipe, and if that is the case you had better take another look in terms of your educational delivery system; and I am saying that co-op ed is the vehicle to do this with.

Mr. Orlikow: Just one last question, Mr. Derenchuk. I noticed from your sheet on which you list the members of the Manitoba Cooperative Education Association, that they are mostly people from the school divisions and from provincial departments, but you do have a couple of businesses, Westeel-Rosco Ltd. and Simplot, both of which, I am pretty sure, have unions in their plants. On page 1 of your brief, you identify the skilled trades in which we are short. Nearly all of those, or many of them, are in the construction industry in which the unions are very directly involved in the apprenticeship programs. I would suggest to you that you ought to add to your membership a few representatives of the unions in this province, if you want to really sell it.

Mr. Derenchuk: We intend to. But I think that in the submission which I gave to Chairman Allmand, there is a duplication of our program at a conference that was held in St. Boniface's teachers' centre on cooperative career education and you will observe that we did have union people on the panel, and representatives from the CMA, and Jack Vanderloo from Employment, and so on. So we really have been making a serious attempt and will continue to strive even more diligently. But with your support, we will go all the way.

The Chairman: Thank you.

John, do you have any questions?

Mr. McDermid: I would just like to cover one point that you have in your brief here, if I might, and that is one of attitude. You say that one of the major problems is persuading parents and students of the merits of an industrial career, and then your recommendation is that an intensive publicity campaign extolling the virtues of being trained and employed in critical skilled trades should be immediately undertaken. Who do you suggest should undertake that advertising campaign, that publicity campaign?

Mr. Derenchuk: Well, I would like to suggest, if I might, that representatives from the Canadian Manufacturers' Association, the Personnel Management Association, the educators, government, the labour movement, etc., get their heads together and, if necessary, hire media people or whatever and launch into this clearly.

[*Traduction*]

le premier semestre, ces élèves ont dû suivre un programme d'études complet et permettez-moi de vous dire qu'ils ont réussi admirablement, surtout étant donné qu'ils savaient qu'au second semestre, le programme consistait essentiellement en une formation en cours d'emploi ou en classe. Les résultats ont été en vérité prodigieux.

Donc, il peut y avoir des élèves dans votre système scolaire pour lesquels vous n'avez pas de recette miracle et, en pareils cas, vous feriez mieux de reconsidérer votre système d'enseignement. Pour ma part, je crois que la coopération est la solution.

M. Orlikow: Une dernière question si vous permettez, M. Derenchuk. Sur votre liste des membres de la Manitoba Cooperative Education Association, je constate que la plupart des membres appartiennent à des divisions scolaires ou à des ministères provinciaux. Je crois cependant que quelques entreprises font partie de votre association, notamment la Westeel-Rosco Ltd. et Simplot; les deux, j'en suis à peu près sûr, ont des syndicats affiliés à leur usine. À la page 1 de votre résumé, vous définissez les métiers spécialisés dont nous manquons. Presque tous ces métiers ou, du moins, bon nombre d'entre eux sont du domaine de la construction où les syndicats participent beaucoup aux programmes d'apprentissage. Je vous suggère de recruter quelques représentants des syndicats de cette province comme membre de votre association, si vous voulez vraiment qu'elle soit représentative.

M. Derenchuk: J'ai l'intention de le faire, mais je pense que, dans le mémoire que j'ai remis à M. le président, il est question du chevauchement de notre programme à une conférence sur l'enseignement professionnel coopératif qui s'est tenue au St. Boniface Teachers Centre. Je tiens à vous faire remarquer que des représentants syndicaux, des représentants du CMA et M. Jack Vanderloo faisaient, entre autres, partie du groupe. Alors, vous voyez bien que nous avons fait des efforts réels et que nous les poursuivrons. Mais, avec votre appui, nous pourrions aller jusqu'au bout.

Le président: Merci.

John, avez-vous des questions?

M. McDermid: J'aimerais seulement traiter l'un des points exposés dans votre résumé, si vous le permettez. Il s'agit d'une question d'attitude. Vous dites qu'une des principales difficultés consiste à convaincre les parents et les élèves des mérites d'une formation industrielle, puis vous recommandez d'entreprendre sur-le-champ une campagne publicitaire intensive, vantant les avantages de l'apprentissage d'un métier spécialisé important et de l'emploi dans ce type de métier. Qui, à votre avis, devrait orchestrer cette campagne de publicité?

M. Derenchuk: Eh bien, j'aimerais proposer, si vous voulez bien, que des représentants de l'Association des manufacturiers canadiens, de la Personnel Management Association, de l'administration publique et du mouvement ouvrier, des enseignants, etc. se réunissent et, au besoin, engagent des spécialistes des médias afin de bien lancer la campagne.

[Text]

• 2010

Mr. McDermid: This is an age-old argument, of course, with the academics from universities and we touched on it briefly yesterday in Regina, as well. Do you not think that the university people will come back and in fact say, why do you not have an ad campaign extolling the virtues of a university education?

Mr. Derenchuk: I think that our representative, Dr. Lawless, was inferring that, in a way, earlier this afternoon. But clearly this is the way that a number of us in the organization see it: you really have to work on parental attitudes.

We have done extensive research in terms of what kind of students will enter into vocational programs at the high school level and so on. Now, it is true that one of the factors is that kids like to do the same kind of things that their friends do but it is also true that parents exert a great deal of influence in this area and I think it would be most useful to work on them.

Mr. McDermid: Are you finding that parents are saying, "We had it rough in the '30s and '40s, and my kids are not going to go through that: they are going to get a university education", and then ignoring the trades? Is that the attitude that you are hinting at?

Mr. Derenchuk: I do believe that I did mention in my submission that first-year enrolment at the University of Winnipeg is up. Now I wonder how many people in this room realized that it is up, but that is a fact: it is up. I also looked at statistics over the line and I find that university enrolment over the last ten years has increased fantastically in the United States. So why all this business about kids not attending university and giving up on it? I really fail to see that happening to that great an extent.

Mr. McDermid: Well, I think they are projecting down the road. With the decline in enrolment in our elementary and secondary schools now, they are expecting that to rub off on the universities in the years to come.

Mr. Derenchuk: I would think so, yes.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Have you any questions, Gerry?

Mr. Swartz: No.

The Chairman: Well, thank you very much, Mr. Derenchuk; that is of great value.

Now I understand that Mr. Dick Martin from the Manitoba Federation of Labour is here and his name was second on my list. Is Mr. Coulter with you, Mr. Martin?

Mr. Dick Martin (Manitoba Federation of Labour): No, he is not.

The Chairman: That is fine.

Before you came in, and because we had a long list of witnesses this evening, we asked people to restrict their verbal

[Translation]

M. McDermid: Il s'agit de la vieille querelle avec le monde universitaire; nous avons également abordé la question brièvement hier à Regina. Ne pensez-vous pas que les universitaires vont revenir à la charge pour nous demander de faire une campagne publicitaire qui vanterait les mérites d'une formation universitaire?

M. Derenchuk: Je crois que d'une certaine façon, c'est ce que notre représentant, M. Lawless, a laissé entendre plus tôt cet après-midi. Or, il est évident que c'est là l'opinion d'un certain nombre d'entre nous. C'est pourquoi il est très important d'influer sur l'attitude des parents.

Nous avons fait des recherches approfondies pour déterminer le type d'élève susceptible de s'inscrire à un programme de formation professionnelle au niveau secondaire, et ainsi de suite. Or, un des facteurs déterminants est le fait que les jeunes aiment faire les mêmes choses que leurs amis; il est également vrai que les parents exercent une forte influence à cet égard et je pense qu'il serait très utile de concentrer nos efforts sur eux.

M. McDermid: Êtes-vous en train de conclure que les parents disent qu'ils ont eu la vie dure dans les années 30 et 40 et que leurs enfants n'auront pas à subir le même sort car ils vont faire des études universitaires, et qu'ensuite, ils ignorent complètement les métiers? Est-ce à cela que vous faites allusion?

M. Derenchuk: Je pense en effet avoir mentionné dans mon mémoire que les effectifs scolaires de première année à l'Université de Winnipeg augmentent. Mais je me demande combien de personnes dans cette salle le savaient; il n'en demeure pas moins que c'est la pure vérité. En prenant connaissance des statistiques, j'ai constaté que les inscriptions universitaires au cours des dix dernières années se sont accrues considérablement aux États-Unis. Alors pourquoi affirmer que les jeunes ne fréquentent pas l'université ou abandonnent l'idée de poursuivre des études supérieures? Je ne crois absolument pas que ce phénomène ait une telle ampleur.

M. McDermid: Eh bien, je crois qu'ils font des projections. Vu la baisse actuelle des effectifs dans nos écoles primaires et secondaires, ils s'attendent à retrouver la même tendance au niveau universitaire dans les années à venir.

M. Derenchuk: Oui, je le crois en effet.

M. McDermid: Merci, M. le président.

Le président: Gerry, avez-vous des questions à poser?

M. Swartz: Non.

Le président: Eh bien, merci beaucoup M. Derenchuk; votre intervention est précieuse.

Je crois maintenant que M. Dick Martin de la Manitoba Federation of Labour est ici avec nous; son nom est le deuxième sur ma liste. monsieur Coulter est-il avec vous, monsieur Martin?

M. Dick Martin (Manitoba Federation of Labour): Non.

Le président: Ah bon.

Avant que vous arriviez et parce que nous avons un grand nombre de témoins ce soir, nous avons demandé aux partici-

[Texte]

remarks to 15 minutes. I notice that your written brief has 12 pages. I do not know if you had intended to read the brief. What we do is print the whole brief with tonight's proceedings. What you might want to do in your verbal remarks is to highlight certain things, bring them to our attention; but the whole thing will be printed as if you had read it.

Mr. Martin: That is fine, Mr. Chairman. I really want to remark on the recommendations that are contained herein. To some extent I am pinch-hitting for a group called the 3M Committee in the province of Manitoba.

The 3M Committee was created approximately a year and a half ago. It was made up of the Manitoba Métis Federation, the then-known Manitoba Indian Brotherhood, and the Manitoba Federation of Labour. The Manitoba Indian Brotherhood is now known as the Four Nations Confederacy.

We have established a coalition and it is still operating to some extent within the province of Manitoba. The whole object of that committee was to explore what was the actual unemployment in the province of Manitoba, and specifically in northern rural Manitoba.

• 2015

This summer, we worked on—and I cannot give you that tonight—the actual unemployment in the city of Winnipeg, what the problems are in terms of unemployment there and what amount of people find jobs out of the community colleges, with respect to Assiniboine Community College in Brandon, Red River Community College in Winnipeg, and Keewatin Community College in The Pas. We are about to present those results to any government body that we possibly can in the very near future.

I might say, Mr. Chairman, that you will also find that this report was presented to the Government of Manitoba back in April of this year. The Government of Canada has refused, to date, to meet with us as a coalition, as a total body, to present this report.

We requested that the Minister of Employment and Immigration, the honourable Lloyd Axworthy, meet with us but to date the minister has refused to meet with us. Quite frankly, I find that very difficult to understand as this is a report from his home province and we were dealing with what we felt were vital issues.

I quite frankly feel that he thinks this is a political coalition out for his demise and quite frankly I will tell you that it is not. The basis of it is to create more employment, more economic opportunities for our people in the northern rural area of Manitoba; and when our complete report is together, our commission will once again request a meeting with the provincial government and also federal government officials, namely the honourable Lloyd Axworthy.

[Traduction]

pants de limiter leurs interventions à une période de 15 minutes. Je constate que votre résumé comporte 12 pages. Je ne sais pas si vous aviez l'intention de le lire. Nous allons inclure intégralement votre exposé dans le procès-verbal de ce soir. Vous pourriez peut-être faire ressortir les principaux points, nous les signaler plus particulièrement, mais la totalité du document sera imprimée comme si vous l'aviez lu.

M. Martin: C'est parfait, monsieur le président. Dans ce cas, j'aimerais surtout attirer votre attention sur les recommandations contenues dans mon exposé. Dans une certaine mesure, je parle au nom d'un groupe désigné sous le nom de Committee 3M de la province du Manitoba.

Le comité a été créé il y a environ un an et demi. Il comprend la Manitoba Métis Federation, la Manitoba Indian Brotherhood et la Manitoba Federation of Labour. La Manitoba Indian Brotherhood s'appelle maintenant la Four Nations Confederacy.

Nous avons formé une coalition qui existe toujours à certains égards à l'intérieur de la province du Manitoba. Le but même de ce comité était de connaître le niveau de chômage réel au Manitoba et, plus particulièrement, dans les régions rurales du Nord de la province.

Cet été, nous avons travaillé (mais je ne peux vous en parler ce soir) sur le chômage réel dans la ville de Winnipeg, sur ses problèmes en termes de chômage et sur la quantité de personnes qui trouvent un emploi au sortir des collèges communautaires comme le collège communautaire Assiniboine de Brandon, le collège communautaire Red River de Winnipeg et le collège communautaire Keewatin du Pas. Dans un avenir très rapproché, nous allons soumettre ces résultats à toute autorité publique à laquelle il nous sera possible de le faire.

Permettez-moi d'ajouter, monsieur le président, que vous constateriez que le présent rapport a été présenté au gouvernement de l'Alberta au mois d'avril de cette année. Jusqu'à maintenant, le gouvernement du Canada a refusé de nous rencontrer en tant que coalition, organisme unique, pour la présentation de ce rapport.

Nous avons demandé au ministre de l'Emploi et de l'Immigration, l'honorable Lloyd Axworthy, de nous rencontrer, mais jusqu'à maintenant le Ministre a refusé. Franchement, je trouve ce refus très difficile à comprendre puisque ce rapport vient de la province où se trouve la circonscription du Ministre et que les questions qu'il soulève nous paraissent essentielles.

Je crois vraiment que le Ministre a l'impression que nous formons une coalition politique qui veut lui être néfaste, mais, très franchement, je vous affirme que ce n'est pas le cas. Cette coalition vise à créer davantage d'emplois, plus de possibilités économiques pour les habitants de la région rurale du nord du Manitoba; et lorsque toutes les données du rapport auront été rassemblées, notre commission demandera de nouveau de rencontrer le gouvernement provincial et des porte-parole du gouvernement fédéral, notamment l'honorable Lloyd Axworthy.

[Text]

I would just like to go through the recommendations and then would be prepared to add to that; but I want to say very emphatically that this brief is totally supported still by the Manitoba Federation of Labour and I have no question but to feel—and it has been a busy time of year for us coming up to a convention and such—that the Manitoba Métis Federation, to my understanding, still supports this brief and the recommendations.

The 3M committee strongly recommends that the Government of Manitoba immediately embark on the following programs:

(a) Insist that the federal government include in their statistics all people and not just certain geographical areas as is now the case, and that northern unemployment statistics be calculated in the same manner as those in the south. (b) Insist that northern employers give job placement preference to northern inhabitants. Any needs of industry should be made known to the local and regional labour force first, the province secondly, and the country third.

In conjunction with this, that large employers, including government in the north, actively recruit northerners by making information available to them about the business or industry, the jobs available and a description of those jobs, the rates of pay and fringe benefits, housing accommodation, recreational opportunities, health and educational services in the location, and what support programs there may be. (c) That the government of Manitoba introduce more specific vocational training into the Community College at The Pas and establish more vocational training programs throughout the north. These programs should be specific programs designed to graduate skilled workers in their chosen vocation. (d) That business, industry and the government be actively encouraged to establish more apprenticeship programs in their establishments and make these apprenticeships available to northern residents subject to the terms of collective bargaining contracts in force. (e) Establish a northern university in a central location, making it as accessible as possible to all northern residents. (f) That the government of Manitoba establish a comprehensive training program to teach northern residents how to create and manage their own co-operatives, and that the government of Manitoba establish a co-operative fund to be solely used for low interest loans to co-operatives that will require seed capital. (g) That the government of Manitoba immediately embark on a program of creating fish canneries and fish meal plants that will either work through established co-operatives, community councils or crown corporations. (h) That the government of Manitoba immediately embark upon a program of agricultural development in those areas that lend themselves to specific vegetable growing, poultry and livestock production, including dairy operations. (i) That the government of Manitoba, in conjunction with the federal government, ensure that health and sanitary conditions are upgraded

[Translation]

J'aimerais simplement parcourir les recommandations pour ensuite les compléter; toutefois, je désire insister sur le fait que cet exposé est entièrement appuyé par la Manitoba Federation of Labour et je suis contraint de croire (et nous avons été occupés dernièrement à cause d'un congrès et autres préoccupations) que, d'après ce que je sais, la Manitoba Métis Federation appuie encore cet exposé et les recommandations.

Le Comité 3M recommande fortement que le gouvernement du Manitoba mette immédiatement sur pied les programmes suivants.

a) Insister pour que le gouvernement fédéral inclue dans ses statistiques tous les habitants et non pas seulement ceux de certaines régions géographiques comme il le fait maintenant et qu'il calcule les statistiques sur le chômage dans le Nord de la même manière que dans le Sud. b) Insister pour que les employeurs du Nord accordent la préférence, lorsqu'il distribue les emplois, aux habitants du Nord. Tous les besoins de l'industrie devraient être d'abord communiqués à la population active locale et régionale, ensuite à la province et troisièmement au pays.

En même temps, que les employeurs importants, y compris le gouvernement, dans le Nord, recrutent activement des habitants du Nord en leur fournissant des renseignements sur l'entreprise ou l'industrie, sur les emplois disponibles et une description de ces emplois, les taux de rémunération et les avantages sociaux, les logements et les loisirs, les services de santé et d'éducation sur les lieux, et les programmes d'appui disponibles. c) Que le gouvernement du Manitoba introduise une formation professionnelle plus précise au collège communautaire du Pas et crée d'autres programmes de formation professionnelle partout dans le Nord. Ces programmes devraient être spécifiques et s'adresser à des travailleurs qualifiés possédant un diplôme dans le métier qu'ils ont choisi. d) Que les entreprises, l'industrie et le gouvernement soient activement invités à créer davantage de programmes d'apprentissage dans leurs institutions et que ces programmes soient offerts aux habitants du Nord, compte tenu des termes des conventions collectives en vigueur. e) Ouvrir une université dans le Nord dans un grand centre tout en la rendant aussi accessible que possible aux habitants du Nord. f) Que le gouvernement du Manitoba crée un programme de formation complet pour enseigner aux habitants du Nord comment établir et administrer leurs propres coopératives et que le gouvernement du Manitoba crée un fonds coopératif servant uniquement à consentir des prêts à faibles taux d'intérêts aux coopératives qui auront besoin de capitaux d'amorçage. g) Que le gouvernement du Manitoba crée immédiatement un programme visant à construire des conserveries de poissons et des usines de farine de poisson qui seront administrées par les coopératives établies, les conseils communautaires ou les sociétés de la Couronne. h) Que le gouvernement du Manitoba mette immédiatement sur pied un programme de développement agricole dans les régions qui se prêtent à la culture de légumes précis, à l'élevage de la volaille ou

[Texte]

in all communities to a level at least comparable with northern urban centres. (j) That the government of Manitoba, in conjunction with the federal government, embark upon a home building program in all northern communities to ensure that all residents are living in comparable housing as those of other northern urban communities. In addition, ensure that local people are employed in these construction projects. (k) That the government of Manitoba continue to upgrade and improve northern transportation systems by constructing all-weather roads into communities where possible, and improve upon the air transportation system. (l) That the Manitoba government fund an economic research committee, consisting of representatives of the Manitoba government, the Canadian government, the Manitoba Metis Federation, the Manitoba Indian Brotherhood, the Manitoba Federation of Labour, and this committee shall have free and full access to all government materials which it deems necessary. (m) That some of the possible industries that would serve as terms of reference for this committee would be: (1) timber resource development, including woodworking, alcohol generation; (2) tourism development; (3) hobby and craft development; (4) trapping and fur farming; (5) farming and fishing.

• 2020

We of the 3M Committee are prepared to discuss all of these proposals and requests at length with any ministers or representatives of government and I might say any government, that the government is prepared to direct us to. However, we reiterate that we are not prepared to be referred from department to department, or government to government, for long, as we believe all of these requests have considerable merit and can be instituted without undue delay by a government that cares and wishes to do something about unemployment in this province, in addition to ensuring that basic needs, such as housing, nutrition, education and health care, are met.

I do present that on behalf of the Federation of Labour and I do not want you to make any mistake about that, that we do stand behind that brief. And I have every reason to believe, at this time, that some of the people, certainly the Manitoba Métis Federation, still stand with it at this point. There are problems, I believe, within the Four Nations Confederacy.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Martin. I am surprised that the federal government has refused to meet with you about this but I will certainly pass on the message to Mr. Axworthy. I do not know whether the request got to him or not or just went to his staff but I will certainly bring it to his attention personally . . .

Mr. Martin: I would appreciate that.

[Traduction]

du bétail, y compris l'industrie laitière. i) Que le gouvernement du Manitoba, de concert avec le gouvernement fédéral, voit à ce que les conditions sanitaires soient amenées, dans toutes les communautés, à un niveau au moins comparable à celui des centres urbains du nord. j) Que le gouvernement du Manitoba, de concert avec le gouvernement fédéral, entreprenne un programme de construction d'habitations dans toutes les communautés du Nord pour s'assurer que tous les habitants occupent des habitations comparables à celles des autres communautés urbaines du Nord. De plus, qu'il vit à ce que les habitants de ces localités soient employés dans ces projets de construction. k) Que le gouvernement du Manitoba continue d'améliorer les réseaux de transport du Nord en construisant des routes toutes saisons menant à ces communautés, lorsque c'est possible, et qu'il améliore le système de transport aérien. l) Que le gouvernement du Manitoba subventionne un comité de recherche économique formé de représentants du gouvernement du Manitoba, du gouvernement canadien, de la *Manitoba Métis Federation*, du Manitoba Indian Brotherhood et de la Manitoba Federation of Labour, et que ce comité ait entièrement accès à tous les documents du gouvernement dont il a besoin. m) Que certaines des industries qui relèveraient de ce comité soient: (1) développement des ressources forestières, y compris la menuiserie, la production d'alcool; (2) le développement de l'industrie du tourisme; (3) la mise en valeur des passe-temps et des métiers; (4) le piégeage et l'élevage des bêtes à fourrure; (5) l'exploitation agricole et les pêcheries.

Nous les membres du Comité 3M sommes prêts à analyser en profondeur toutes ces propositions et toutes ces demandes avec tout ministre ou tout représentant d'un gouvernement, de n'importe quel gouvernement, que le gouvernement veut nous déléguer. Toutefois, nous répétons que nous ne voulons pas être renvoyés longtemps d'un ministère à un autre ou d'un gouvernement à un autre parce que nous sommes convaincus que toutes ces demandes sont très importantes et qu'elles peuvent être mises en application sans délai par un gouvernement qui est préoccupé par le problème du chômage dans cette province et qui désire y remédier et s'assurer que des besoins fondamentaux comme le logement, l'alimentation, l'éducation et les soins de santé soient satisfaits.

Je présente ces données au nom de la Federation of Labour et je veux que vous soyez convaincus que nous appuyons ce mémoire. De plus, j'ai toutes les raisons de croire, actuellement, que certaines gens, sûrement la Manitoba Metis Federation, l'appuie encore à ce moment-ci. Le problème se situe, d'après moi, au sein de la Four Nations confederacy.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Martin. Je m'étonne que le gouvernement fédéral ait refusé de vous rencontrer à ce sujet, mais soyez assuré que je transmettrai le message à M. Axworthy. J'ignore si la demande lui est parvenue ou si seulement les membres de son personnel en ont pris connaissance, mais je lui en ferai part personnellement . . .

M. Martin: Je vous en serais reconnaissant.

[Text]

The Chairman: ... and tell him that your are concerned about the refusal to meet with him about this.

My only other comment is that many of your recommendations are directed to the provincial government, although some are directed to both the federal and the provincial with respect to joint programs, and I just want to make it clear that we are a task force of the Federal Parliament, consequently we have more influence in making recommendations to matters under federal jurisdiction and consequently we would target in on the recommendations that you have there where you say that you want the province "in conjunction with the federal government" to do this or that. And I noticed that some of those things could be done under DREE arrangements or under Manpower arrangement, so I just wanted to make that clear.

John, do you have any questions?

Mr. McDermid: Yes, there are a couple of things that I would like to touch on with Mr. Martin.

First of all, recommendation (b) looks like it might have been written by Premier Peckford of Newfoundland—it is in regard to priorities over jobs being presented to individuals. When you say there, "Insist that northern employers give job placement preference to northern inhabitants", are you suggesting legislation?

Mr. Martin: I, and certainly the Federation of Labour, are the last to try to insist upon legislation but obviously it has not worked to this point in terms of encouraging northern employers to hire northern residents.

• 2025

The mining industry—and I will specifically discuss the mining industry—has repeatedly gone overseas, and I can give you an example of where, in the last month, they have recruited tradesmen from Europe, Britain, and brought them over and hired them, and brought them into northern Manitoba when we have an unemployment rate—and I refer you to the first parts of this brief which, as the Chairman said, will be taken as read and go into the record—approximately 46 per cent.

Mr. McDermid: Can you give me the name of the company that did that ...

Mr. Martin: Yes; Hudson Bay Mining and Smelting.

Mr. McDermid: ... and how many they brought in?

Mr. Martin: In the vicinity of 50 people.

Mr. McDermid: And what skills do they have?

Mr. Martin: Electricians, mechanics, machinists—that type of thing.

Mr. McDermid: Electricians?

Mr. Martin: Yes.

Mr. McDermid: So are you saying, then, Mr. Martin that ...

Mr. Martin: Well, can I just finish my point, sir?

[Translation]

Le président: Et je lui dirai que son refus de vous rencontrer à ce sujet vous préoccupe.

J'aimerais formuler un autre commentaire. Bon nombre de vos recommandations sont axées sur le gouvernement provincial, bien que certaines visent à la fois le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial dans le cadre de programmes conjoints; je veux préciser que nous formons un groupe de travail du Parlement fédéral; par conséquent, nous sommes plus influents lorsqu'il s'agit de faire des recommandations sur des questions de compétence fédérale et nous nous préoccupons donc des recommandations où vous dites que vous désirez que la province «de concert avec le gouvernement fédéral» fasse ceci ou cela. De plus, j'ai remarqué que certaines de ces interventions pourraient être effectuées par le MEER ou par le ministère de la Main-d'œuvre; c'est ce que je voulais préciser.

John, voulez-vous poser des questions?

M. McDermid: Oui, j'aimerais éclaircir une ou deux choses avec monsieur Martin.

D'abord, la recommandation (b) semble avoir été rédigée par le premier ministre Peckford de Terre-Neuve; elle porte sur les priorités relatives aux emplois offerts à des particuliers. Lorsque vous y affirmez «insister» pour que les employeurs du Nord accordent la préférence aux habitants du Nord pour leurs emplois, laissez-vous à entendre qu'on devrait avoir recours à une loi?

M. Martin: Moi-même et certainement la Federation of Labour sommes les derniers à vouloir insister pour qu'on ait recours à une loi, mais il est évident que nous n'avons pas encore réussi à inciter les employeurs du Nord à embaucher des habitants du Nord.

Dans l'industrie minière (et je parlerai tout particulièrement de l'industrie minière), on a maintes fois recruté outre-mer et je puis vous donner un exemple où au cours du mois dernier, on a recruté des hommes de métier en Europe, en Grande-Bretagne, on a payé leur transport, on les a engagés, on les a amenés dans le nord du Manitoba où il y a du chômage de 46 p. 100—et je vous renvoie à la première partie du présent exposé qui, comme le président l'a affirmé, figurera tel quel au procès-verbal.

M. McDermid: Pouvez-vous me dire le nom de la société qui a fait cela ...

M. Martin: Oui; Hudson Bay Mining and Smelting.

M. McDermid: ... et combien de personnes a-t-elle amenées au Canada?

M. Martin: Environ 50.

M. McDermid: Et quels sont leurs métiers?

M. Martin: Des électriciens, des mécaniciens, des machinistes, etc.

M. McDermid: Des électriciens?

M. Martin: Oui.

M. McDermid: Eh bien! M. Martin, êtes-vous en train de dire ...

M. Martin: Puis-je terminer mon exposé, monsieur?

[Texte]

Mr. McDermid: Yes, sure.

Mr. Martin: My point is that these companies are hiring people first of all in other parts of Canada and then bringing them from Europe when we have 46 per cent unemployment in northern rural Manitoba. It is just outrageous to me that we would have that type of thing taking place, first of all with the unemployment rate in Canada and secondly, with the unemployment rate in northern Manitoba; and that we have not had the apprenticeship programs and training programs available to train these people. Secondly, that they would have been allowed to go over there to bring these people in and bring them into the work force when all these other people have been unable to obtain the training necessary to be involved in the work force.

Mr. McDermid: That is exactly why this Committee was struck.

Mr. Martin: Well, that is a fact of life here in Manitoba.

Mr. McDermid: Well, let us carry that a step further, then. You are talking about actively encouraging the establishing of more apprenticeship programs which there is no doubt we need in this country—we are finding that out more and more. But you have put a hooker in there: you say: "subject to the terms of collective bargaining contracts in force". Can I ask you a couple of specifics on that?

Mr. Martin: Yes.

Mr. McDermid: Is what you are saying there that if there were to be a slowdown in an industry, the first to be laid off would be the apprentices? Is that what you are saying there? Or would you be prepared to leave the apprentices on in an employment role until they had finished their apprenticeship program, meanwhile maybe having some of the union members laid off because there was a slowdown in that industry? That is, assuring the apprentice that he would finish his training?

Mr. Martin: No.

Mr. McDermid: You are not prepared to do that?

Mr. Martin: No. We operate on the basis of seniority and those who have the longest seniority will maintain their employment before anybody else. At the same time, I want you to remember that some apprentices—and I went through an apprenticeship myself, I might add, in northern Manitoba, as an electrical apprentice—and some apprentices that go on those programs might have had two, three or four years within the mines or the smelter or the refineries and such before they went on their apprenticeship. Just as an example, when I went on apprenticeship, I had, I think, four years of seniority at that time. So, obviously I would not have gone first—others with less seniority would have gone first.

But I want to say at the same time that the unions are not—and I agree with the previous speaker, and I listened very closely to what he was saying—the unions are not objecting to pre-employment training schemes or anything else: they are simply saying that everybody has got to be treated equally and fairly on the whole matter of any training; that those tests that

[Traduction]

M. McDermid: Bien sûr.

M. Martin: L'essentiel de ce que je veux dire, c'est que ces sociétés emploient d'abord des personnes d'autres régions du Canada et qu'ensuite elles en font venir d'autres d'Europe alors que le taux de chômage est de 46 p. 100 dans le nord du Manitoba. D'après moi, il est tout simplement révoltant que ce genre de chose se produise, d'abord à cause du taux de chômage qui sévit au Canada et ensuite à cause de celui qui sévit dans le nord du Manitoba; il est également révoltant qu'on n'ait pas offert des programmes d'apprentissage et de formation aux personnes touchées. Deuxièmement, il est scandaleux qu'on les ait autorisés à recruter des travailleurs en Europe pour les intégrer à la population active alors que toutes ces personnes n'ont pu obtenir la formation nécessaire pour faire partie de la population active.

M. McDermid: C'est exactement la raison pour laquelle ce comité a été constitué.

M. Martin: C'est une réalité courante ici au Manitoba.

M. McDermid: Eh bien, allons un peu plus loin alors. Vous dites qu'il faut activement encourager la création d'autres programmes d'apprentissage dont, c'est certain, nous avons besoin dans ce pays; c'est ce que nous découvrons de plus en plus. Toutefois vous avez fait une réserve: vous dites «compte tenu des conventions collectives en vigueur». Puis-je vous demander des précisions à ce sujet?

M. Martin: Oui.

M. McDermid: Êtes-vous en train de dire que s'il se produisait un ralentissement dans une industrie, les premiers à être congédiés seraient les apprentis? Est-ce bien ce que vous affirmez? Ou bien seriez-vous prêt à laisser leur emploi aux apprentis jusqu'à la fin de leur programme d'apprentissage, tout en congédiant peut-être, entre-temps, certains syndiqués à cause d'un ralentissement dans cette industrie? En d'autres termes, en assurant à l'apprenti qu'il terminerait son apprentissage?

M. Martin: Non.

M. McDermid: Vous ne seriez pas prêt à faire cela?

M. Martin: Non. Nous fonctionnons suivant le principe de l'ancienneté et ceux qui ont le plus d'ancienneté sont assurés de conserver leur emploi avant tous les autres. En même temps, je veux vous rappeler que certains apprentis (et, laissez-moi ajouter que j'ai fait mon apprentissage moi aussi dans le nord du Manitoba en tant qu'apprenti-électricien) qui s'inscrivent à ces programmes peuvent avoir travaillé à la mine, à la fonderie, à la raffinerie, etc. pendant deux, trois ou quatre ans avant de commencer leur apprentissage. Voici un exemple. Lorsque j'ai commencé mon apprentissage, mon ancienneté totalisait, je crois, à l'époque, quatre ans. Évidemment, je n'aurais pas été congédié en premier; d'autres employés possédant moins d'ancienneté auraient été congédiés avant moi.

Mais je veux aussi dire que les syndicats (et je suis d'accord avec le témoin précédent et j'ai écouté très attentivement ce qu'il disait) que les syndicats ne s'opposent nullement à des systèmes de formation en pré-emploi ou à quoi que ce soit: tout ce qu'ils disent, c'est que tous doivent être traités sur un pied d'égalité et avec justice en matière de formation; que les tests

[Text]

are applied to people, anybody, to see if they are capable of performing the apprenticeship and becoming tradesmen have to be applied equally, no matter who they are. It is the hiring practices—if I could bring this to a point—that are in question, the hiring practices. The unions do not have anything to say about hiring practices.

Mr. McDermid: That was not my point.

Mr. Martin: Oh, okay.

Mr. McDermid: I just want to get back to this one point, on the collective bargaining, et cetera.

Mr. Martin: Right.

Mr. McDermid: If I am a young individual and want to get into some specific training and want to take an apprenticeship program, why should I take an apprenticeship program if I do not know whether I am going to be able to complete it should there be a slowdown. If I go to university or to a community college, or if I go to a trade school, I know that I will be able to finish my training if I work and pass. Now, if I want to become an apprentice and I enter an apprenticeship course, but then there is a slowdown in that particular industry and I am the first one laid off, what kind of encouragement is there for me to get into that apprenticeship program? How can you make an apprenticeship program meaningful and how can you make it work? How can you say to a young person, "I am going to train you; I am going to give you this apprenticeship program"? How can you justify the two things that you are saying? Because, to be quite honest with you, I am very confused.

• 2030

Mr. Martin: First of all, I want to point out to you that the unions do not create slowdowns: it is the companies that create slowdowns, layoffs, cutbacks...

Mr. McDermid: I asked you...

Mr. Martin: No, no; let me answer. You asked me a question...

Mr. McDermid: But I asked you a specific question on the apprenticeship program. Let us not get into the economics of the thing, okay?

Mr. Martin: Well, I just want to put it on record that we not create it; and I will relate another experience to you on the subject of slowdown and I will talk about Inco—that is the employer I work for in northern Manitoba.

With respect to the layoffs and cutbacks and attrition that took place—and Inco used the term "attrition" all the time—there were never any massive lay offs in northern Manitoba back in 1977 and 1978. I want to make that plain, that they decided that they would eliminate the work force through attrition; and the way that they eliminated the work force through attrition was of course that when anybody left, they did not replace him. They found themselves with an overabundance of tradespeople, including apprentices; and the tradespeople were offered jobs, including the apprentices, and

[Translation]

que les gens, n'importe qui, passent pour qu'on mesure leur aptitude à apprendre et à devenir des hommes de métier doivent être appliqués équitablement, qui qu'ils soient. Ce sont les méthodes d'embauche, si je puis soulever la question, qui sont problématiques, les méthodes d'embauche. Les syndicats n'ont rien à dire en cette matière.

Mr. McDermid: Ce n'est pas ce à quoi je voulais en venir.

Mr. Martin: Oh, très bien.

Mr. McDermid: Je veux simplement revenir sur le point des conventions collectives, etc.

Mr. Martin: Très bien.

Mr. McDermid: Si je suis un jeune homme désireux d'obtenir une certaine formation et de m'inscrire à un programme d'apprentissage, pourquoi m'y inscrirais-je sans savoir si je serai en mesure de le terminer dans l'éventualité d'un ralentissement. Si je suis inscrit à l'université, ou à un collège communautaire ou à une école de métiers, je sais que je pourrai terminer ma formation si je travaille et si je réussis. D'un autre côté, si je désire devenir apprenti et si je m'inscris à un cours d'apprentissage, mais que sévit ensuite un ralentissement dans l'industrie particulière où je travaille et que je suis le premier à être congédié, qu'est-ce qui pourrait m'inciter à m'inscrire à ce programme d'apprentissage? Comment pouvez-vous rendre un programme d'apprentissage significatif et comment pouvez-vous le faire fonctionner? Comment pouvez-vous dire à une jeune personne, «Je vais vous former; je vais vous offrir ce programme d'apprentissage»? Comment pouvez-vous justifier les deux choses que vous affirmez? Parce que, pour être très franc avec vous, je suis très perplexe.

Mr. Martin: Tout d'abord, je désire vous signaler que les syndicats ne sont pas à la source des ralentissements: ce sont les sociétés qui créent des ralentissements, des congédiements, des réductions de personnel.

Mr. McDermid: Je vous ai demandé...

Mr. Martin: Non, non; laissez-moi vous répondre. Vous m'avez posé une question.

Mr. McDermid: Je vous ai posé une question précise relative au programme d'apprentissage. Ne nous embarquons pas dans les aspects économiques de la situation, d'accord?

Mr. Martin: En bien, je désire simplement verser au procès-verbal que nous n'en sommes pas la cause; je vous raconterai un autre incident relatif à la question des ralentissements et je vous parlerai d'Inco, mon employeur dans le nord du Manitoba.

Relativement aux congédiements, aux réductions de personnel et aux départs naturels (et Inco a toujours utilisé «départs naturels»), je n'ai jamais assisté à des congédiements massifs dans le nord du Manitoba en 1977 et en 1978. Je veux préciser qu'Inco avait décidé d'éliminer la main-d'œuvre par l'usure; et comment a-t-elle éliminé des travailleurs par l'usure? Évidemment, c'était que, lorsqu'une personne quittait son poste, elle n'était pas remplacée. Inco faisait face à une surabondance d'hommes de métier, y compris d'apprentis; et elle a offert des emplois aux hommes de métier, y compris aux apprentis, en

[Texte]

depending upon their seniority, which meant going back underground on, sometimes, lower-paying jobs—not always but sometimes lower-paying jobs—and jobs that they, in fact, many times had left. And those people—and they included journeymen, too—those people many times would say, “Well, we have enough of this. We did not come here to work as shovellers: we came here to work as apprentice electricians or electricians or machinists”, and so forth. Consequently, what happened was that we were virtually laid off department by department, not necessarily seniority-wise throughout the plant. That is the point I am trying to make to you, that they were laid off department by department in terms of a forced layoff.

What is the encouragement? Well the encouragement for an apprentice to go through it is that, first of all, when you finish the whole apprenticeship program, obviously your pay scale is going to be pretty high.

Mr. McDermid: How to you know that you are going to finish it?

Mr. Martin: Most apprentices that wanted to finished it, in all the programs I was ever associated with. There was no great problem. The union did not stand in the way of that.

Mr. McDermid: So just answer this yes or no, and then I will finish my questioning, Mr. Chairman.

What you are telling me tonight, then, is that the Manitoba Federation of Labour will not, in fact, support an apprenticeship program that would allow an apprentice to finish his program, an educational apprenticeship program, on-the-job training, even though there might a slowdown or an economy in the particular plant, and that the low man on the union scale who had gone through his apprenticeship and was an employer there—the low man on the seniority list—would be laid off and the apprentice would be allowed to finish his course. You are saying that tonight?

Mr. Martin: No, I am not saying that tonight. I am saying to you that in terms of collective agreements, there are construction unions that operate in the construction field that have only those people involved in that particular trade there on jobs and on construction projects; and on the industrial unions, I am saying to you that when the layoffs come, according to classifications they will be laid off—the junior people.

Mr. McDermid: The apprentices.

Mr. Martin: No, not “the apprentices”. I said, “the junior people”.

Mr. McDermid: But if they happen to be apprentices, they are laid off?

Mr. Martin: If they happen to be; but they do not necessarily happen to be apprentices. I really want to make that point to you. They will not necessarily be apprentices.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: I think we have pursued that point long enough; and I think we understand the union's position

[Traduction]

fonction de leur ancienneté, ce qui signifiait qu'ils devaient retourner dans les mines et occuper des postes moins rémunérateurs, pas toujours, mais parfois moins rémunérateurs, et des postes que, parfois, ils avaient quittés et ces personnes, dont faisaient également partie des journalistes, disaient souvent, «En bien, nous en avons assez. Nous ne sommes pas venus ici dans l'intention d'être des pelletiers: nous voulions être des apprentis-électriciens, des électriciens, des machinistes, etc.». Par conséquent, ce qui s'est produit, c'est qu'on nous a congédiés département par département, pas nécessairement en fonction de l'ancienneté. C'est ce que je veux que vous compreniez: ils ont été congédiés département par département de façon contraignante.

Quel est l'encouragement? En bien, un apprenti est incité à suivre le programme parce que, d'abord, à la fin du programme d'apprentissage, il est évident que son salaire sera passablement élevé.

M. McDermid: Comment pouvez-vous être sûr qu'ils vont terminer le programme d'apprentissage?

M. Martin: Dans tous les programmes auxquels j'ai été associé, la plupart des apprentis qui le désiraient l'ont terminé. Il n'existait aucun problème insurmontable. Le syndicat ne s'y opposait pas.

M. McDermid: Répondez à la question suivante par un oui ou par un non et je ne poserai plus de questions, monsieur le président.

Ce que vous me dites ce soir, c'est donc que la Manitoba Federation of Labour ne préconise pas un programme d'apprentissage, un programme d'apprentissage professionnel, une formation en cours d'emploi, que l'apprenti pourrait terminer malgré un ralentissement ou un programme d'économies dans cette usine précise, et que celui qui occupe le dernier rang dans l'échelle syndicale et qui avait terminé son apprentissage et qui était devenu un employeur, serait congédié et que l'apprenti pourrait terminer son cours. C'est ce que vous dites ce soir, n'est-ce pas?

M. Martin: Non, ce n'est pas ce que j'affirme ce soir. Je vous dis qu'en termes de conventions collectives, il existe des syndicats de la construction qui fonctionnent dans le domaine de la construction qui n'embauchent que des gens de métier pour des emplois et des projets de construction; et, pour ce qui est des syndicats industriels, j'affirme que lorsqu'il est temps de congédier des employés en fonction de leur classification, les subalternes seront congédiés.

M. McDermid: Les apprentis.

M. Martin: Non, pas «les apprentis» j'ai dit «les subalternes».

M. McDermid: Mais s'ils sont des apprentis, sont-ils congédiés?

M. Martin: S'ils le sont. Mais ils ne le sont pas toujours. Je veux que ce soit bien clair. Ils ne sont pas nécessairement des apprentis.

M. McDermid: Merci.

Le président: Je crois que nous avons assez parlé de cette question; et je pense que nous comprenons la position des

[Text]

because we had the same discussion with the CLC in Ottawa and with others.

David, do you have any questions?

Mr. Orlikow: Yes.

A very large percentage of the people in northern Manitoba on whose behalf you are making representations tonight are, in fact, treaty Indians?

Mr. Martin: Yes.

• 2035

Mr. Orlikow: You have said that Mr. Axworthy has not seen fit to meet with you, but there is a good deal of money available for all sorts of programs—employment, economic development, health programs—through the Department of Indian Affairs. Have you tried to see the federal Minister of Indian Affairs? After all, the treaty Indians come within that jurisdiction—it is the responsibility of the federal government to see that their welfare is looked after. Have you tried to see Mr. Munro?

Mr. Martin: No. Our objective was to see the minister of Employment and Immigration as we thought it was within his jurisdiction. Also, because he is an MP for this area, we thought that surely to goodness he would take an interest in it; but he has not.

• 2040

Mr. Orlikow: The largest employer of labour in northern Manitoba, the area which is a main concern of yours tonight, is the mining industry and the mines in Manitoba operate by virtue of the licences they get from the provincial government, because the land is Crown land.

In Saskatchewan, in the recent development of the uranium mines, I understand that the Saskatchewan government made a condition when granting licences to companies which wanted to develop uranium mines, a condition which they included as part of the agreement. They have placed very tough requirements on the companies to hire a very high percentage of the total labour force from the native population. They are required by the agreement to hire them and then to train them on the job.

I have not had a direct report yet but I am told that they are cooperating because the companies recognize that without that part of the agreement, they would not be given a licence to proceed. Have you pursued the possibility of trying to persuade the government of Manitoba to implement that kind of policy?

Mr. Martin: Yes. Within the report itself we talked about this, and I read the recommendations to you. But although the government of Manitoba at least had the courtesy to meet with us and discuss it, it has ruled it completely out of hand, though not necessarily in terms of our recommendations.

These recommendations were not developed in 15 minutes between the three parties. I want to point out, Mr. Chairman, that they were developed over the period of a year and a half

[Translation]

syndicats parce que nous avons parlé de la même chose avec le CTC à Ottawa et avec d'autres organismes.

David, désirez-vous poser des questions?

M. Orlikow: Oui.

Un pourcentage très élevé des habitants du nord du Manitoba au nom desquels vous faites des recommandations ce soir ne sont-ils pas en fait des Indiens inscrits?

M. Martin: Oui.

M. Orlikow: Vous avez affirmé que M. Axworthy n'a pas jugé utile de vous rencontrer; toutefois, des sommes importantes sont disponibles pour toutes sortes de programmes, emploi, développement économique et programmes de santé, par l'entremise du ministère des Affaires indiennes et du Nord. Avez-vous tenté de rencontrer le ministre des Affaires indiennes et du Nord? Après tout, les Indiens inscrits relèvent de lui et le gouvernement fédéral a la responsabilité d'assurer leur bien-être. Avez-vous essayé de rencontrer M. Munro?

M. Martin: Non. Nous voulions rencontrer le ministre de l'Emploi et de l'Immigration Canada parce que nous croyions que c'était de sa compétence. De plus, parce qu'il est un député de la région, nous étions convaincus qu'il aurait la bonté de s'y intéresser. Mais il ne l'a pas fait.

M. Orlikow: L'employeur le plus important du nord du Manitoba, la région qui vous préoccupe principalement ce soir, est l'industrie minière et les mines du Manitoba font de l'exploitation grâce aux permis qu'elles obtiennent du gouvernement provincial parce que le sol appartient à la Couronne.

En Saskatchewan, au cours du récent développement des mines d'uranium, j'ai appris que le gouvernement de la Saskatchewan accordait des permis aux sociétés désireuses d'exploiter les mines d'uranium en vertu d'une condition qu'elles ont insérée dans l'entente. Le gouvernement a été très exigeant à l'endroit des sociétés pour qu'elles embauchent un pourcentage très élevé de leur main-d'œuvre parmi la population autochtone. L'entente stipule qu'elles doivent les engager et les former en cours d'emploi.

Je n'ai pas encore reçu un rapport détaillé, mais on me dit que les sociétés collaborent parce qu'elles réalisent que, sans cette partie de l'accord, elles ne pourraient pas obtenir leur permis d'exploitation. Avez-vous envisagé la possibilité de tenter de convaincre le gouvernement du Manitoba de mettre en vigueur ce type de politique?

M. Martin: Oui. Nous en avons parlé dans le rapport et je vous ai lu les recommandations. Toutefois, bien que le gouvernement du Manitoba ait eu au moins l'amabilité de nous rencontrer et d'en parler, il a jugé cette recommandation inappropriée, bien que pas nécessairement en fonction de nos recommandations.

Ces recommandations n'ont pas été élaborées en 15 minutes entre les trois parties. Je désire souligner, M. le Président, qu'elles ont été élaborées au cours d'une période d'un an et

[Texte]

in terms of continual talks between us to make sure that we had an understanding of each other's position and that there was not going to be any quarrel later on with each other's position. We do not have any problem, in terms of the northern projects, about establishing that northerners—and we do not say, as Mr. Orlikow perhaps alluded to, that there should be a quota system for native people or anything—that northern residents, white or of native ancestry, should be given first priority to those jobs that are available in the north. It is just as simple as that. And we are saying that if they cannot fill those jobs, then they have every right to go to other parts of Manitoba and to other parts of Canada.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, could I get a point clarified here?

The Chairman: Yes.

Mr. McDermid: Your recommendation (a) says that unemployment statistics are calculated differently in the north. Can you briefly tell me what that is about, as I do not understand how they do that.

Mr. Martin: Well, I guess I would draw your attention to page 3...

Mr. McDermid: No, I was looking at your recommendation (a).

Mr. Martin: Yes, right; but on page 3, "Northern Unemployment" I think is worth going over in order to see how we calculated the percentage of 46% that you heard me use. We outline there how we did the calculations.

Published data on northern unemployment are twofold. The areas surveyed exclude the rural north; the narrow definition of "unemployed" excludes those people who have given up looking for work; and Stats Canada's definition of "unemployed" is severely limited since all residents, at that time, of Indian reserves are excluded from calculations of unemployment. So...

Mr. McDermid: All right. Fine. Thank you.

• 2045

The Chairman: Thank you very much, Mr. Martin.

Mr. Martin: You are welcome.

The Chairman: As I said, we will print the entire brief.

Mr. Martin: Thank you.

The Chairman: Yes, Mr. McDermid?

Mr. McDermid: One last thing, Mr. Martin. I looked at the data you have there with a great deal of interest and would like to obtain a copy of the full research study which developed those estimates of the numbers of people and of the unemployed as those numbers are very important. So if you could arrange to have a copy sent to us I would appreciate that. Just mail it to the Clerk of our committee in Ottawa and that

[Traduction]

demi au cours d'entretiens fréquents entre nous pour nous assurer que nous comprenions nos positions respectives et pour éviter qu'il y ait des disputes subséquentes sur nos positions respectives. Pour ce qui est des projets dans le Nord, nous n'éprouvons aucune difficulté à faire admettre que les habitants du Nord, (et nous ne prétendons pas, comme M. Orlikow y a peut-être fait allusion, qu'on devrait instituer un système de contingentement ou quoi que ce soit pour les autochtones), qu'ils soient de race blanche ou de descendance autochtone, devraient être les premiers à avoir accès aux emplois qui sont disponibles dans le Nord. C'est aussi simple que cela. De plus, nous croyons que s'ils ne peuvent combler ces postes, alors ils ont le droit d'aller dans d'autres régions du Manitoba ou du Canada.

Le président: Merci beaucoup.

M. McDermid: M. le Président, pourrais-je obtenir des précisions à ce moment-ci?

Le président: Oui.

M. McDermid: D'après la recommandation (a), les statistiques sur le chômage sont calculées différemment dans le Nord. Pourriez-vous m'en parler brièvement puisque je ne comprends pas comment il se procède.

M. Martin: Eh bien, je crois que le mieux serait de nous reporter à la page 3.

M. McDermid: Non, je pensais plutôt à la recommandation (a).

M. Martin: Oui, je comprends mais je crois qu'il serait utile de revenir à la page 3 «Le chômage dans le Nord» pour constater comment nous avons calculé le chiffre de 46 p. 100 dont vous m'avez entendu parler. Nous y exposons comment nous avons effectué nos calculs.

On publie deux types de données sur le chômage dans le Nord. Les régions étudiées ne comprennent pas le Nord rural; la définition étroite de «chômeur» ne comprend pas les personnes qui ne cherchent pas de travail; et la définition de Statistique Canada de «chômeur» est très étroite puisque toutes les personnes des réserves indiennes à l'époque sont exclues des calculs sur le chômage. Donc...

M. McDermid: Très bien. Je comprends. Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Martin.

M. Martin: Je vous en prie.

Le président: Comme je l'ai dit, le mémoire sera imprimé en entier.

M. Martin: Merci.

Le président: Oui, M. McDermid?

M. McDermid: Une dernière chose, monsieur Martin. J'ai examiné avec un vif intérêt les données que vous avez ici et j'aimerais obtenir un exemplaire intégral du travail de recherche qui a servi à établir ces prévisions du nombre de personnes et des sans emplois, car ces données sont très importantes. Si vous voulez faire le nécessaire pour qu'un exemplaire nous soit envoyé, je l'apprécierais. Vous n'avez qu'à l'adresser au

[Text]

would be fine—or just to Mr. Allmand, House of Commons, Ottawa.

Mr. Martin: I do not think there will be any problem in getting that to you. No problem.

The Chairman: Thank you.

Next, we have Dorothy Young of the Manitoba Teachers' Society.

Ms. Dorothy Young (First Vice-President, Manitoba Teachers' Society): Thank you, Mr. Chairperson.

The Manitoba Teachers' Society welcomes and appreciates this opportunity to address the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s, and I believe you have a copy of our brief in front of you there.

The Chairman: Yes.

Ms. Young: The society represents 12,000 teachers in Manitoba. Since our students represent part of the future leadership of Canada and also part of its future labour force, we believe we must make some contribution to this discussion on future employment opportunities.

The society believes that education is a personal process and, as such, it must serve our young people's purposes primarily and Canada's purposes secondarily. Education must provide young people with the opportunity to develop physically, intellectually, emotionally, socially and morally as individuals. These individuals will, in turn, provide for the employment needs of our country.

Preparation for employment can and should be a necessary part of educational development but it should not become the overriding purpose of education. Our limitations in predicting future employment needs suggest that it is far more important for people to develop basic understanding, basic decision-making and problem-solving techniques, positive self-concepts, analytical powers and amenability to change.

In maintaining and developing further an education system which meets both the personal and employment needs of Canadians, several considerations must receive primary attention. Equality of opportunity, full employment and continuing education must be the goals and justification for any intervention in the system.

Attention must be given to the education and continuing education of native and immigrant students: needs peculiar to these groups must receive particular attention. There is no doubt as well that women are still discriminated against in the work force and any discussion of employment opportunities must include programs designed to eliminate social and economic disparities affecting women. The handicapped represent another group in our society which needs continuing education opportunities and the possibilities of expanded employment opportunities. For these groups the Manitoba Teachers' Society has a particular concern and we believe governments have a particular responsibility to these groups as well.

[Translation]

commis du comité à Ottawa et ce sera parfait ou alors à M. Allmand, à la Chambre des communes.

M. Martin: Je ne crois pas que cela pose de problème.

Le président: Merci.

C'est maintenant au tour de Dorothy Young de la Manitoba Teachers' Society.

Mme Dorothy Young (première vice-présidente, Manitoba Teachers' Society): Merci, monsieur le président.

La Manitoba Teachers' Society est heureuse de l'occasion qui lui est offerte de prendre la parole devant le groupe de travail parlementaire sur les possibilités d'emploi dans les années 80. Je crois que vous avez un exemplaire de notre mémoire là devant vous.

Le président: En effet.

Mme Young: La société représente 12,000 enseignants au Manitoba. Comme nos élèves constitueront la génération canadienne à venir et qu'ils feront aussi partie de la population active à ce moment-là, nous croyons devoir participer à cette discussion sur les futures possibilités d'emploi.

La société estime que l'instruction est un processus personnel et, en tant que tel, il doit répondre d'abord aux besoins des jeunes, puis à ceux du Canada. L'enseignement doit offrir aux jeunes la possibilité de s'épanouir en tant qu'individus sur les plans physique, intellectuel, émotif, social et moral. Ces individus devront, le temps venu, satisfaire aux besoins en main-d'œuvre de notre pays.

La préparation à un emploi peut et doit nécessairement faire partie de la formation personnelle, mais elle ne doit pas en devenir le but premier. L'impossibilité dans laquelle nous nous trouvons de prédire les besoins en emplois laisse supposer qu'il est beaucoup plus important pour la personne de cultiver des qualités fondamentales, notamment, la compréhension, les techniques élémentaires de prise de décision et de résolution de problèmes, la perception positive de soi, la faculté d'analyser et l'adaptabilité.

Le maintien et le perfectionnement d'un système d'éducation répondant aux besoins des Canadiens, besoins personnels ou professionnels exigent qu'on accorde une très grande attention à toutes ces considérations. L'égalité des chances, le plein emploi et l'éducation permanente doivent être les objectifs à réaliser et doivent justifier toute modification d'un système d'éducation.

Il faut s'occuper de l'éducation et de la formation permanente des élèves autochtones et immigrants. Nul doute par ailleurs, que les femmes fassent encore l'objet d'une discrimination au travail; toute étude des possibilités d'emploi doit donc inclure des programmes destinés à éliminer les écarts sociaux et économiques qui touchent les femmes. Les handicapés sont un autre groupe de notre société qui doit bénéficier de plus grandes possibilités d'instruction et d'emploi. La Manitoba Teacher's Society se préoccupe particulièrement de ces groupes et nous estimons que les gouvernements ont une responsabilité précise à leur égard.

[Texte]

The society believes that the federal government has a particular role in developing and maintaining a favourable employment climate and positive employment conditions. Our input in these areas, as well as in the area of federal intervention in education, will be provided through our national organization, The Canadian Teachers' Federation, which will be making presentations to this task force, if it has not done so already.

The society will be making further written representations to the task force. Several subject area teacher groups affiliated with the Manitoba Teachers' Society have indicated an interest in participating in these discussions, and our vocational and industrial teachers' organization, our school counsellors' organizations and others will be submitting written submissions to the task force office.

Finally, the society requests that we be allowed to participate either through the Canadian Teachers' Federation or directly in any further discussion of specific recommendations or issues. We would also appreciate receiving a copy of any interim and final reports produced by the task force.

We thank you for the opportunity to address you. I am, Mr. Chairperson, willing to answer any questions you might have.

The Chairman: With respect to your last paragraph, you can put the Manitoba Teachers' Society on our mailing list for the reception of the written proceedings of these meetings and for the report. You can do that this evening immediately this meeting is over.

Ms. Young: I will.

• 2050

The Chairman: With respect to further participation, I have just been told that we have not yet heard from the Canadian Teachers' Federation, but we would be quite pleased to hear them either in Ottawa or in some other place in Canada that we have not visited yet and where it would be convenient for them to appear. As I have said over and over again, we can still receive written submissions up until, I would say, the beginning of December. So we would be quite pleased to have those.

I would like to know what the attitude of the Manitoba Teachers' Society is to the strong recommendations that we are getting for more on-the-job training as opposed to institutional training and more cooperative education which was discussed earlier. What do the traditional teachers think about that? Has your society taken a position?

Ms. Young: I am not sure what a "traditional" teacher is. I think they have sort of all passed away and gone.

The Chairman: Oh really? We still meet a lot of them.

Ms. Young: Okay. We will not play semantic games here.

The Chairman: Not that that is a bad thing. It is good that we have a lot of those traditional teachers.

[Traduction]

La Société est d'avis que le gouvernement fédéral a un rôle particulier à jouer dans l'élaboration et le maintien d'un climat d'emploi favorable et de conditions d'emploi valables. Notre contribution dans ces domaines, de même que dans celui de l'intervention fédérale dans l'éducation, sera assurée par l'intermédiaire de notre organisation nationale, la Canadian Teachers' Federation, qui doit présenter une mémoire à ce groupe de travail, si ce n'est déjà fait.

La Société en présentera d'autres plus tard. Plusieurs groupes d'enseignants spécialisés affiliés à la Manitoba Teachers' Society ont manifesté le désir de participer à ces discussions. Notre organisation d'enseignants dans les domaines technique et industriel, nos organisations d'orientation scolaire et autres doivent déposer leur mémoire au bureau du groupe de travail.

Enfin, la Société demande la permission de participer, par l'intermédiaire de la Canadian Teachers' Federation ou personnellement, à toute discussion portant sur des recommandations ou des questions précises. Nous aimerions également recevoir un exemplaire de tout rapport provisoire ou final du groupe de travail.

À notre nom à tous, je vous remercie, monsieur le Président. Je suis prête à répondre à toutes les questions.

Le président: Vous pouvez demander que la Manitoba Teachers' Society soit inscrite sur la liste d'envoi des procès-verbaux des réunions et des rapports. Vous pouvez le faire ce soir même, à la fin de la réunion.

Mme Young: Merci.

Le président: En ce qui concerne la participation à venir, on vient de me dire que nous n'avons pas encore entendu le témoignage de la Canadian Teachers' Federation, mais nous serions très heureux de l'entendre, soit à Ottawa, soit en un autre endroit au Canada où nous ne nous sommes pas encore rendus et qui pourrait lui convenir. Comme je l'ai répété maintes et maintes fois, il est encore temps de nous faire parvenir des mémoires; on pourra le faire, mettons, jusqu'au début de décembre. Nous serions donc très heureux de les recevoir.

J'aimerais connaître l'attitude de la Manitoba Teachers' Society à l'égard des fortes recommandations que nous recevons touchant la formation en cours d'emploi, par opposition à la formation dans un établissement et à un système d'éducation plus coopératif dont il a été question plus tôt. Qu'en pensent les enseignants «classiques»? Votre société a-t-elle une position particulière à cet égard?

Mme Young: Je ne suis pas trop certaine de ce qu'on entend par l'enseignant «classique». Je crois qu'il y en a à peu près plus.

Le président: Ah vraiment? Pourtant nous en rencontrons encore un assez grand nombre.

Mme Young: Bon, bon. Nous ne ferons pas de sémantique...

Le président: Il est bon d'avoir bien des enseignants de ce type.

[Text]

Ms. Young: I think it depends upon what you mean by "traditional".

The Chairman: I mean those that teach in the schools, the institutions, as opposed to those who are outreach teachers or the type of teachers that were here this afternoon, who teach adult education. I am talking about the ones who teach in the primary and secondary schools.

Ms. Young: Okay.

We have a number of vocational schools in the province that offer programs that will train children to at least start out in trades. I listened to Mr. Derenchuk read his brief and really cannot oppose, and neither does the society oppose, the concept that he is trying to develop. I think on-the-job training as part of the high school program for people that are into that kind of area, the vocational area, is a very positive thing.

The problem is that it involves a number of difficulties: getting a number of the trade unions to allow that to happen as well as the companies themselves, blending that into the curriculum for the student at the high school level—and I am emphasizing the high school level because I do not think you can start training people for trades at any younger age than the grade 10 level: you still have to be developing the whole person until that point.

I do not have any problem with that; I think it would be a very positive thing.

The Chairman: Good.

In your society and in the high schools of Manitoba, are the career counsellors in a separate profession or do the teachers do the career counselling? At the University of Regina, we were told that they have no career counsellors; that the professors, the ordinary professors, do the career counselling. What happens in the high schools of Manitoba? Are these people, if they are of a separate profession, in your society?

Ms. Young: All of the counsellors in our high schools are teachers who are counsellors: that is part of their job; but they are teachers. And our counsellors' organization, which will be making a written submission to you, has, over the last three of four years, become very involved in the whole concept of career counselling and are advocating that in the schools. It has become the current trend for school counsellors to discuss careers with high school students.

The Chairman: So these people are teachers in the ordinary sense? They might teach mathematics or history or science but they also do student counselling in addition to teaching classes.

Ms. Young: Most of our school counsellors—and I say "most"—are fulltime counsellors in the high schools...

The Chairman: Oh, I see. That was what I wanted to clarify.

Ms. Young: ... who have taken special training in being able to counsel.

[Translation]

Mme Young: Tout dépend de ce qu'on entend par «classique».

Le président: Je veux parler des enseignants qui travaillent dans les écoles, les établissements, par opposition aux professeurs suppléants, ou ceux qui étaient là cet après-midi, qui s'occupent de la formation des adultes. Je parle de ceux qui enseignent dans les écoles primaires et secondaires.

Mme Young: D'accord.

Nous comptons dans la province un certain nombre d'écoles techniques dont les programmes ont pour objet d'enseigner aux enfants au moins les rudiments de certains métiers spécialisés. J'ai écouté le mémoire de M. Derenchuk, je ne peux vraiment pas m'opposer, pas plus que la société d'ailleurs, aux concepts qu'il tente d'élaborer. J'estime très valable que la formation en cours d'emploi fasse partie d'un programme de cours secondaires adressé à des gens qui œuvreront dans ce domaine, c'est-à-dire qui exerceront un métier.

Mais les difficultés sont légion; il s'agit par exemple d'obtenir qu'un certain nombre de syndicats ainsi que les entreprises soient d'accord; il peut également intégrer cet aspect au programme d'études de l'élève au niveau secondaire... j'insiste sur le niveau secondaire parce que je ne crois pas qu'on puisse commencer à former des gens à l'exercice d'un métier trop tôt c'est-à-dire avant la 10^e année, car, jusqu'à cet âge, l'épanouissement global de l'enfant est en cause.

Je ne vois aucun problème je crois que serait très valable.

Le président: Bien.

Au sein de votre société et dans les écoles du Manitoba, les orienteurs exercent-ils une profession distincte ou est-ce que ce sont les professeurs qui orientent l'élève? Nous nous sommes laissés dire qu'à l'université de Regina il n'y a pas d'orienteurs, que ce sont les professeurs, les professeurs habituels, qui orientent les étudiants dans leur carrière. Que se passe-t-il dans les écoles secondaires du Manitoba? Les orienteurs, s'ils exercent une profession distincte, font-ils partie de votre société?

Mme Young: Tous les orienteurs des écoles secondaires sont des enseignants-orienteurs: cette fonction fait partie de leur tâche, mais à la base ce sont des enseignants. D'ailleurs notre organisation d'orienteurs, qui présentera un mémoire, participe depuis trois ou quatre ans à l'élaboration du concept global de l'orientation dont elle encourage l'existence dans les écoles. Il est devenu courant pour les orienteurs scolaires de parler avec les élèves du niveau secondaire de la future carrière de ceux-ci.

Le président: Ainsi ces personnes sont des enseignants dans le sens habituel du terme? Elles enseignent les mathématiques, l'histoire ou les sciences tout en assurant l'orientation des élèves.

Mme Young: La plupart de nos orienteurs dans les écoles et je dis bien «la plupart», exercent la fonction d'orienteur à plein temps dans les écoles secondaires...

Le président: Je vois. C'est ce que je voulais préciser.

Mme Young: ... ils ont reçu une formation spéciale en orientation.

[Texte]

The Chairman: And they are members of your society, the Manitoba Teachers' Society?

Ms. Young: The Teachers' Society, yes.

The Chairman: David, do you have some questions?

Mr. Orlikow: Yes.

In your brief, you talk about equality of opportunity, et cetera, as being one of the main goals of the educational system and you talk about the attention that must be given to the education of native and immigrant students. We have heard a great deal here today and we heard yesterday a good deal in Regina about the shortcomings of the system as it has been to meet the needs of native children and to keep them in the system. Now, a good deal has been done in Manitoba—my impression is that it is probably as much as anywhere else—and I know that in some of the schools in the core of Winnipeg, the teachers and principals are very involved in these programs, but has your organization, as the professional organization which takes in all the teachers in public schools in Manitoba, any groups or committees which are looking at these particular problems?

• 2055

Those of us who are not teachers have always thought that teachers maybe did not know everything about education but they knew more than anybody else. So have any of your committees made any particular study of the problems of, or of proposals that might be made, for improving the delivery of education to these particular groups?

Ms. Young: Yes, we have committees that look at native education, the education of immigrant students, the education of special needs students—which involves handicapped people as well as the gifted; you know, from one end of the spectrum to the other—we have committees that look at all of those things.

I think the problem we are fighting in Manitoba at the moment, though, is the lack of funding provincially to institute many new programs in those areas. We have advocated that special programs are required, and that we have some very good programs—I think of R.B. Russell School, for instance, in the core area that has done a lot of work with native students—but those programs need to be expanded and there appears to be a lack of funds to expand much beyond what we already have.

Mr. Orlikow: What attempt have you made to get the information that you have worked on out to the general public? I must admit that I have not seen much except in your paper; that I have not seen reports of speeches or proposals in the daily papers.

Ms. Young: Well, they have been in both daily papers when we had two daily papers in the province.

A lot has been done, Mr. Orlikow, particularly in the Winnipeg School Division No. 1, which takes in the central part of Winnipeg, and particularly in the last year, about May, when the school division was going to cut a number of

[Traduction]

Le président: Et ces personnes sont membres de votre société, la Manitoba Teachers' Society?

Mme Young: Oui, en effet.

Le président: David, avez-vous des questions à poser?

M. Orlikow: Oui.

Dans votre mémoire, vous avez mentionné l'égalité des chances, comme l'un des principaux objectifs du système d'éducation; vous avez également mentionné qu'il fallait accorder une attention particulière à l'instruction des élèves autochtones et immigrants. On nous en a dit long aujourd'hui comme d'ailleurs hier à Regina, sur les lacunes du système pour ce qui est de satisfaire les besoins des enfants autochtones et de les conserver dans le système scolaire. Voilà, on a fait beaucoup d'efforts au Manitoba comme à mon avis, autant que partout ailleurs et je sais que dans certaines des écoles du centre de Winnipeg, les enseignants et les directeurs participent activement à ces programmes. Mais votre organisation, en tant qu'organisation professionnelle regroupant tous les enseignants des écoles publiques du Manitoba, a-t-elle des groupes ou des comités qui étudient ces problèmes particuliers?

Ceux parmi nous qui ne sont pas enseignants ont toujours cru que les enseignants ne connaissent peut-être pas tout de l'éducation, mais qu'ils en savaient quand même plus que n'importe qui d'autre. Par conséquent, un de vos comités a-t-il effectué une étude précise des problèmes ou des propositions qu'on pourrait faire en vue d'améliorer l'enseignement donné à ces groupes particuliers?

Mme Young: Oui, nous avons des comités qui étudient la question de l'enseignement donné aux autochtones, aux élèves immigrants, les besoins particuliers des étudiants—et qui touchent autant les personnes handicapées que celles qui ont du talent. Vous savez, nous avons des comités pour tous les aspects, quels qu'ils soient, de l'enseignement.

Toutefois, je crois que le problème qui se pose en ce moment au Manitoba est le manque de crédits provinciaux pour créer plusieurs nouveaux programmes dans ces secteurs. Nous avons dit et répété que des programmes spéciaux sont nécessaires, et que nous en avons de très bons. Je pense à l'école R.B. Russell, par exemple, située dans un quartier populaire, où l'on a travaillé énormément avec les élèves autochtones—mais ces programmes doivent être élargis et il ne semble pas y avoir assez de fonds pour le faire.

M. Orlikow: Quels efforts avez-vous faits pour diffuser auprès du grand public l'information que vous avez recueillie au cours de votre travail? Je dois admettre que cette information est maigre sauf dans votre mémoire; je n'ai vu aucun rapport, ni sur les discours, ni sur les propositions dans les quotidiens.

Mme Young: Eh bien, ils ont paru dans les deux quotidiens lorsque nous en avions deux dans la province.

On a beaucoup fait, monsieur Orlikow, notamment à la Winnipeg School Division n° 1, qui englobe la partie centrale de Winnipeg. Surtout au cours de la dernière année, aux environs de mai je pense, la School Division se proposait de

[Text]

teachers, a lot of them involved in this special programming. And we have school board elections coming up this month in this province—in October that is—and it remains to be seen how many people will get elected who want to further develop the special programs.

Our problem really is with the funding at the provincial level and we have advocated that education finance be reviewed. It is my understanding that it is being looked at but I am not sure how hopeful we are about getting the extra funds that are overdue for those programs.

Mr. Orlikow: Thank you.

Mr. McDermid: I just have one question. Do you teach at the elementary or secondary level yourself?

Ms. Young: At the moment, I teach middle school, which is grades 7, 8 and 9; but I have taught elementary students, too, for quite a long time.

Mr. McDermid: The question is this: do you think we force young people into making a career decision too early in their educational life?

Ms. Young: Yes.

Mr. McDermid: In Ontario—and I am not sure about out here, but you probably are experienced with this in Grade 9—they either take the science route or the arts route, or they take the technical route, a four-year technical type of route. So, basically what they are doing in Grade 9 is committing themselves. Is it the same here?

Ms. Young: Yes, at the end of Grade 9. Our division really starts at Grade 10.

Mr. McDermid: So then they have to make up their minds as to what they think they want to do?

Ms. Young: We will have 14-year olds trying to make that decision within the next couple of months.

One of the advantages that we have in this province, and I am not sure if it holds true in Ontario, are vocational high schools that offer both an academic program and a vocation. Students can take both a vocational training program and a full academic program, if they are prepared to put in a couple of extra hours, and end up at the end of Grade 12 with not only an academic Grade 12, which will allow them into a university, but also with a vocational trade, so that they actually can go both routes. The problem is that we do not have enough of those vocational schools.

• 2100

Mr. McDermid: Yes. Okay, thank you.

That is one of the things I am finding, that we are sadly missing out, I think, somewhere along the line in our educational system. Mind you, that is within provincial jurisdiction. I do not think we are going to tread on too many toes but I wanted your opinion on that.

Ms. Young: Thank you.

[Translation]

réduire le nombre d'enseignants, dont plusieurs participaient à ces programmes spéciaux. Il y a aussi les élections scolaires qui doivent avoir lieu ce mois-ci dans la province—et il reste à voir combien de personnes parmi celles qui seront élues voudront élargir davantage les programmes spéciaux.

Le problème réside vraiment dans le financement au niveau de la province et nous avons demandé une révision des crédits consacrés à l'enseignement. Si je ne m'abuse, on étudie actuellement la question, mais j'ignore dans quelle mesure nous pouvons espérer obtenir les crédits supplémentaires qui sont promis depuis longtemps pour ces programmes.

M. Orlikow: Merci.

M. McDermid: Une question. Vous-même, à quel niveau enseignez-vous, au niveau élémentaire ou secondaire?

Mme Young: En ce moment, j'enseigne au premier cycle du secondaire qui comprend les 7^e, 8^e et 9^e années; mais j'ai enseigné pendant très longtemps au niveau élémentaire.

M. McDermid: Voici ma question: Pensez-vous que nous obligeons les jeunes à prendre une décision au sujet de leur carrière beaucoup trop tôt dans leur vie?

Mme Young: Oui.

M. McDermid: Je ne sais pas très bien comment cela se passe ici, mais vous, vous avez sûrement quelque expérience à ce propos avec les élèves de 9^e année; en Ontario ces élèves sont inscrits soit au programme des sciences, soit au programme des arts, ou encore suivent le programme technique qui s'étend sur quatre ans. Donc, en principe, ce que les élèves de 9^e année font, c'est un choix. Fait-on la même chose ici?

Mme Young: Oui, à la fin de la 9^e année. Le travail de notre division commence réellement au niveau de la 10^e année.

M. McDermid: Ils doivent donc décider alors de ce qu'ils vont faire?

Mme Young: Nous avons des élèves de 14 ans qui prendront cette décision au cours des deux prochains mois.

L'un des avantages que nous avons dans cette province, et je ne sais pas si c'est la même chose en Ontario, c'est que les écoles secondaires techniques offrent un programme d'études générales et un programme d'études techniques. Les élèves peuvent suivre parallèlement un programme de formation professionnelle et un programme d'études générales s'ils acceptent d'y consacrer deux heures supplémentaires jusqu'à la fin de la 12^e année après quoi ils auront non seulement un diplôme d'études générales de 12^e année qui leur permettra d'entrer à l'université, mais ils auront également un métier, ce qui par conséquent leur ouvre deux voies. Le problème est que nous n'avons pas suffisamment d'écoles techniques.

M. McDermid: Oui. D'accord, merci.

C'est l'une des choses que je découvre, que malheureusement il existe des points faibles, je crois, dans l'un ou l'autre aspect de notre système d'éducation. Remarquer, cela se passe au niveau provincial. Je ne crois pas que nous marcherons sur les pieds de trop de personnes, mais je voulais votre opinion là-dessus.

Mme Young: Merci.

[Texte]

The Chairman: Could you tell me how many teaching positions have been lost in Manitoba over the last few years, taking it from whatever point you wish, as is convenient? I know that in Quebec and Ontario, a lot of the schools have closed. In my own constituency, which was the English-speaking part of Montreal, they have closed two large high schools and five primary schools, principally due to the declining birth rate. What is the situation here?

By the way, talking about retraining, a lot of those teachers are looking for new careers, as they have laid off an awful lot. What is the situation in Manitoba?

Ms. Young: It is not as severe as it has been in Ontario and Quebec but then all things seem to move westward in this country of ours and Manitoba is now at the point where it is getting to be worse. I would estimate that in the last two years, we have laid off at least a hundred teachers. If you want, I can give you the exact figures and do not mind forwarding them to the task force.

The Chairman: The follow-up question is what I am really interested in.

If that is taking place and may accelerate in the years to come, in the '80s, does the Teachers' Society have any plan for trying to place in new careers those teachers that are laid off? In other words, will they assist their fellow teachers who may no longer have any jobs for the rest of their lives in teaching unless the birth rate goes up or unless there is an influx of new immigrants, or whatever?

And what I wanted to ask in addition was, if you *are* thinking about that, have you consulted with Manpower or other authorities on how you might recycle these teachers into productive work in Manitoba so that they can be very useful, because the teacher's training can be useful in other areas?

Ms. Young: We held a special seminar last June for those teachers who knew they were going to be laid off or had been laid off effective the end of June to provide them with information and we are, in the middle of this month, holding a full day seminar on a Saturday for any teacher who is interested in looking at career alternatives; and Manpower is involved in that as well as a number of businesses in the Manitoba area.

The Chairman: Well, as the chairman of this task force, I will say that this task force would be very interested in what teachers' federations, teachers' societies would have to recommend with respect to the large recycling job that will have to be done in Canada with respect to those teachers who will be phased out because of the decreasing birth rate; so if your federation, you society or the Canadian federation has any views on special types of programs that they would like to see Manpower involved in, please let us know.

[Traduction]

Le président: Pourriez-vous nous dire combien de postes d'enseignants ont été éliminés au Manitoba au cours des dernières années, de quelque point de vue que ce soit, comme il vous convient? Je sais qu'au Québec et en Ontario plusieurs écoles ont été fermées. Dans ma circonscription, qui est un quartier anglais de Montréal, on a fermé deux grandes écoles secondaires et cinq écoles primaires, surtout à cause de la baisse du taux de natalité. Quelle est la situation ici?

Soit dit en passant, en parlant de recyclage, un grand nombre de ces enseignants cherchent à faire carrière dans un autre domaine parce qu'ils sont mis à pied en grand nombre. Quelle est la situation au Manitoba?

Mme Young: La situation n'est pas aussi sérieuse qu'en Ontario et au Québec, car tout semble se déplacer vers l'Ouest du pays, mais la situation actuelle du Manitoba semble s'empirer. J'estime qu'au cours des dernières deux années environ cent enseignants ont été mis à pied. Si vous le voulez, je peux vous donner les chiffres exacts, cela ne m'ennuie pas de les faire parvenir à votre groupe de travail.

Le président: C'est ce qui va se produire plus tard qui m'intéresse vraiment.

S'il y a des mises à pied et que le nombre doit en être accru dans les années à venir, dans les années 80, la Teachers' Society a-t-elle des plans pour orienter les enseignants qui sont mis à pied vers de nouvelles carrières? En d'autres termes, aidera-t-elle les enseignants membres qui ne pourront plus, pour le reste de leur vie, exercer leur profession jusqu'à ce que le taux de natalité se relève ou à moins qu'il y ait une arrivée en masse de nouveaux immigrants, ou autre chose?

En outre, ce que je voulais vous demander c'est que si vous avez songé à ça, avez-vous consulté les services de main-d'œuvre ou autre organisme responsable sur la façon dont vous pourriez recycler ces enseignants dans un domaine productif au Manitoba, de sorte qu'ils puissent être très utiles, car l'enseignement peut être très utile dans d'autres domaines?

Mme Young: Nous avons tenu un colloque spécial en juin dernier à l'intention de ceux qui devaient être mis à pied à la fin de juin ou plus tard afin de leur fournir des informations. Et ce mois-ci, nous aurons un colloque d'une journée complète, un samedi, pour tous les enseignants qui sont intéressés à examiner des solutions de rechange en ce qui concerne leur carrière; quant au ministère de la Main-d'œuvre, il s'occupe de cette question de même qu'un certain nombre d'entreprises au Manitoba.

Le président: Bien, en tant que président de ce groupe de travail, je dirais que nous sommes très intéressés de savoir ce que les fédérations d'enseignants, les associations d'enseignants ont à recommander touchant l'énorme travail de recyclage qui devra être fait au Canada en ce qui concerne les enseignants qui seront mis à pied en raison du taux décroissant de natalité. Par conséquent, si votre fédération, votre association ou l'Association canadienne a des opinions à exprimer sur le type particulier de programme qu'elles aimeraient voir le ministère de la Main-d'œuvre mettre en œuvre, je vous prierais de nous les faire connaître.

[Text]

Ms. Young: We will send them to you; no problem.

The Chairman: Do you have any questions, Gerry?

Mr. Swartz: I would just like to know whether you feel or the society feels that there is a role for the public education system at the elementary or secondary school level in training—well, educating, really, rather than training—those young adults and adults who have not completed their formal schooling, or whether you feel that the best place for giving them the academic upgrading that they require to be better able to cope with our society is through other institutions and other kinds of programs, like the basic training for skill development programs?

Ms. Young: Ideally, it would be our belief that you should keep a child in school for 12 years in order to educate—because you “educate” people and you “train” animals—to educate the child as best you can. However, if I am to be very practical about this whole thing, there are some children who, for a number of reasons—and I do not think they are all system-produced problems; they may be environmentally-produced, they may be family situations—are better off leaving the school system and taking the other opportunities that are available.

• 2105

Mr. Swartz: I am more talking about people who are out, who perhaps have been out for many years, and are now feeling that they would like to obtain the level of education that they feel they are capable of reaching and would like to get more education.

Ms. Young: And come back into the public system?

Mr. Swartz: Well, just come back into whatever parts of the system will give them the education. Where do you see them fitting in? And from what sources of public funds do you see them obtaining that education?

Ms. Young: Well, the public funding in the province right now, by the time a person is 18, or up to 21 with some variances, that is the only funding that will fund programs in the public system. If we could have that expanded, perhaps with federal funds pumped into the provincial system—and I know that opens another can of worms—I could see that programs could be developed within the school system to meet the needs of people coming back. I am not saying that a person who left at Grade 4 level would then be put back into a classroom with children at that grade level, 9 and 10-year olds. No, I think they would have to have another program developed, but the school system could do that. We have got a lot of empty classrooms and a lot of teachers who will be laid off in the near future that could be used for those programs; but there has got to be money available somewhere.

[Translation]

Mme Young: Nous vous les communiquerons, pas de problème.

Le président: Avez-vous des questions à poser Gerry?

M. Swartz: J'aimerais savoir si à votre avis votre Société croit que le système public d'éducation a un rôle à jouer au niveau élémentaire ou secondaire en matière de formation—bien, je veux dire, instruire vraiment, plutôt que former—ces jeunes adultes et ces adultes qui n'ont pas terminé les programmes d'études traditionnels, quelle serait, à votre avis, la meilleure façon pour eux de recevoir les cours plus avancés dont ils ont besoin pour être mieux en mesure de trouver leur place dans notre société? Serait-ce de fréquenter d'autres institutions ou de s'inscrire à d'autres types de programmes tels que les programmes de formation de base pour l'acquisition de compétences techniques?

Mme Young: L'idéal à notre avis serait que nous maintenions un enfant à l'école pendant 12 ans afin de l'instruire—parce qu'on «instruit» des personnes et on «entraîne» des animaux—pour instruire l'enfant du mieux qu'on peut. Toutefois, si je dois me montrer très explicite à ce sujet, certains enfants, pour plusieurs raisons—et je ne crois pas que tous les problèmes sont engendrés par la société; ils peuvent être provoqués par le milieu; il peut s'agir de problèmes familiaux—il vaut mieux qu'ils quittent les études et qu'ils saisissent d'autres occasions qui leur sont offertes.

M. Swartz: Je parle plutôt des personnes qui ont quitté leurs études, qui peut-être sont sur le marché du travail depuis de nombreuses années, qui désirent obtenir le niveau d'instruction qu'ils se croient capables d'atteindre et qui désirent compléter leurs études.

Mme Young: Et s'inscrire dans un collège d'enseignement général?

M. Swartz: Eh bien, s'inscrire dans n'importe quelle institution qui leur donnera l'instruction voulue. Qu'est-ce qui leur conviendra? Et quelles sources de fonds publics leur permettra d'obtenir cette instruction?

Mme Young: Eh bien, les fonds publics de la province pour le moment, jusqu'à 18 ans, ou parfois jusqu'à 21 ans à quelques années près, c'est la seule source de financement des programmes du système d'écoles publiques. Si ces fonds pouvaient être complétés par des fonds fédéraux drainés vers le gouvernement provincial, et je sais qu'il s'agit d'un véritable guépier, je pense que l'on pourrait mettre au point dans le système scolaire des programmes qui répondraient aux besoins des personnes intéressées à retourner aux études. Je ne veux pas dire qu'une personne qui a quitté les études au niveau de la quatrième année retournerait en classe avec des enfants de ce niveau, soit de 9 et 10 ans. Non, il faudrait élaborer un autre programme, mais le système scolaire pourrait le faire. Beaucoup de classes sont vides et un nombre important d'enseignants seront mis à pied dans un proche avenir; ils pourraient être affectés à ces programmes; mais pour cela, il faut prendre l'argent quelque part.

[Texte]

The Chairman: Well, thank you very much, Ms. Young, and we would be pleased to have the follow-up from your federations.

Ms. Young: Okay. Thank you.

The Chairman: Next, I would like to call on the Manitoba Association of Registered Nurses. According to my note here, you are represented by Ms. Bicknell and Ms. Tod, is that correct?

Ms. M. M. Bicknell (President, Manitoba Association of Registered Nurses): Mr. Allmand, Ms. Tod is not with me this evening, but I do have with me the registrar of our association, Marlene Caldwell.

The Chairman: Are you Ms. Bicknell?

Ms. Bicknell: I am Ms. Bicknell, yes.

The Chairman: And you will give the brief?

Ms. Bicknell: I will give the brief.

The Chairman: Fine.

Ms. Bicknell: I have copies here.

The Chairman: Thank you.

Well, this is only five and a half pages. Maybe you can read it in the time allotted, if that was your intention—you do not have to do that.

Ms. Bicknell: Mr. Chairman, that was my intention. The recommendations that we have are contained within the body of the brief.

The Chairman: Fine.

Ms. Bicknell: On behalf of the Manitoba Association of Registered Nurses, which represents 8,916 registered nurses, I, as president, am pleased to present this brief to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80s. Our comments will be restricted to the health care field and to nursing in particular.

To avoid repetition and to make our presentation as brief and concise as possible, we would refer you to Justice Emmett M. Hall's health services review of 1979 entitled *Canada's National Provincial Health Program For The 1980s* and particularly to Chapter 7 in which are contained recommendations made by the Canadian Nurses' Association in its submission to the Hall commission. Mr. Hall's recommendation was that, and I quote: "The whole submission of the Canadian Nurses' Association demands close study by all governments and I recommend that this be done in a serious and objective way".

In order to examine and report on shortages of personnel within the health care system it is essential to look at the system as it is today and necessary changes which must occur to maintain the principles embodied in the charter of health for Canadians as proposed by the Royal Commission on Health Services in 1964, namely: accessibility, universality, portability and comprehensive coverage.

The Manitoba Association of Registered Nurses supports the Canadian Nurses' Association's position that primary

[Traduction]

Le président: Eh bien, merci beaucoup, Mme Young, et nous aimerions connaître la suite des travaux entrepris par vos fédérations.

Mme Young: Très bien. Merci.

Le président: Maintenant, j'aimerais inviter à prendre la parole l'Association of Registered Nurses du Manitoba. Selon mes notes, vous êtes représentés par M^{me} Bicknell et M^{me} Tod. Est-ce exact?

Mme M. M. Bicknell (présidente de l'Association of Registered Nurses du Manitoba): Monsieur Allmand, ce n'est pas M^{me} Tod qui m'accompagne ce soir mais la sous-secrétaire de notre association, Marlene Caldwell.

Le président: Êtes-vous M^{me} Bicknell?

Mme Bicknell: Oui je suis M^{me} Bicknell.

Le président: Et vous présenterez l'exposé?

Mme Bicknell: Je présenterai l'exposé.

Le président: Très bien.

Mme Bicknell: J'ai ici quelques copies.

Le président: Merci.

Eh bien, il n'y a ici que cinq pages et demie. Peut-être pourriez-vous les lire dans la période qui vous a été accordée, si c'était votre intention—vous n'êtes pas obligée de le faire.

Mme Bicknell: Monsieur le président, c'était mon intention. Nos propositions sont contenues dans l'exposé.

Le président: Très bien.

Mme Bicknell: Au nom de l'Association of Registered Nurses du Manitoba, qui regroupe 8,916 infirmières diplômées, en tant que présidente, j'ai le plaisir de présenter cet exposé à l'équipe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Nos commentaires se limiteront aux domaines des soins de santé, et des soins infirmiers en particulier.

Pour éviter les répétitions et pour rendre la présentation de notre exposé aussi brève et concise que possible, nous vous suggérons de consulter l'étude sur les services d'hygiène du juge Emmett M. Hall, publiée en 1979 et intitulée *Canada's National Provincial Health Program For The 1980s*, en particulier le chapitre 7 qui contient les recommandations formulées par l'Association des infirmières canadiennes lorsque ce document a été soumis à la Commission Hall. Voici, en substance, la recommandation de M. Hall: Le rapport déposé par l'Association des infirmières canadiennes doit être examiné de façon approfondie par tous les gouvernements, et je recommande que cela se fasse de façon sérieuse et objective.

Afin d'examiner la situation et de dresser le rapport de la pénurie du personnel attaché aux soins de santé, il est essentiel d'analyser le système actuel et d'envisager les changements qu'il est nécessaire d'y apporter pour mettre en pratique les principes énoncés dans la *Charter of Health for Canadians*, comme il est proposé par la Commission royale sur les services de santé en 1964, notamment: accessibilité, universalité, transférabilité et grande portée.

L'Association of Registered Nurses du Manitoba appuie les propositions de l'Association des infirmières canadiennes selon

[Text]

health services be developed, that new entry points to the health care system be introduced and appropriate utilization of qualified health personnel be provided. Further, that better presentative diagnostic and ambulatory care programs through various community-based points of entry be initiated; that a health sciences research council be established to focus on the study of health services, the system of delivery and its effectiveness; that the federal government reinstitute a national health survey to obtain the necessary information upon which to build and evaluate a health care system to meet the needs of Canadians; and that all governments and health professional organizations be urged to adopt, as a priority, better and broader health educational programs to sensitize consumers to the cost of acute care. Given these kinds of changes in the health care system, and full recognition and acceptance of the need for and potential of nurses, greater accuracy in terms of predicting human resources in the future could be made.

• 2110

An essential need in attempting to forecast human resources in the health care field, specifically nursing, is systematic longterm planning by governments in collaboration with the professional organization. The Manitoba Association of Registered Nurses views this as a major deficiency in Manitoba. Unless the profession is involved in such planning, forecasting is non-existent and we respond to immediate needs rather than identifying a need and preparing for it.

In terms of the availability of nurses to meet current demands, we must point out that, with the exception of one or two years in urban centres, Manitoba has chronically suffered from a shortage of registered nurses. An examination of the ratio of active practising registered nurses to population indicates that Manitoba has the eighth poorest ratio amongst the provinces for the years 1972 and 1973, and the seventh poorest for the years 1974-76.

Many proposals over the years have been made to both federal and provincial authorities indicating how the Canadian work force of registered nurses can be increased. The majority of the recommendations centre on economic and educational factors.

For Manitoba, and indirectly Canada, to have registered nurses in adequate numbers, aid to nursing students through Canada Manpower must be re-examined. Canada Manpower will fund nurses to take programs of less than one year, which will provide the country with practical nurses but not the highly skilled registered nurses who are required to take a program of at least two years and, for some leadership positions, preferably four. Short term training-in-industry grants are available but only to an employer of nurses or a representative of employers of nurses. If the Manitoba Association of Registered Nurses could also be considered as a broker for

[Translation]

lesquelles il faut mettre sur pied des services de santé prioritaires, compléter le régime de soins de santé par de nouvelles données et affecter comme il convient les infirmières spécialisées. Il faut ajouter le lancement de programmes d'amélioration de la prévention et de traitements ambulatoires dans les divers dispensaires publics; l'établissement d'un conseil de recherche sur les sciences infirmières qui se consacrerait à l'étude des services infirmiers, la prestation des soins infirmiers et son efficacité; le lancement d'une nouvelle enquête sur la santé par le gouvernement fédéral afin d'obtenir les renseignements nécessaires pour les amener à adopter, en priorité, des programmes de sensibilisation médicale d'une qualité supérieure et d'une plus grande portée afin de sensibiliser les consommateurs aux coûts du traitement des maladies aiguës. Si de tels changements sont apportés au système des soins infirmiers et si l'on prend vraiment en compte la nécessité d'engager un plus grand nombre d'infirmières et d'en former davantage, il sera possible de prévoir avec plus de précision les ressources humaines.

Pour prévoir les besoins en ressources humaines dans le domaine de l'hygiène, en particulier des soins infirmiers, il faut absolument que les gouvernements, de concert avec les organismes professionnels élaborent une planification systématique à long terme. Au Manitoba, l'Association de Registered Nurses considère que c'est une lacune majeure. Si les membres de la profession ne participent pas à ces travaux de planification, nous ne disposons d'aucune prévision et nous répondons aux besoins immédiats au lieu de déterminer les besoins et de nous préparer en conséquence.

En ce qui concerne le nombre d'infirmières disponibles pour répondre à la demande actuelle, nous devons souligner qu'à l'exception d'un ou deux ans dans les centres urbains, il y a toujours eu au Manitoba une pénurie d'infirmières diplômées. Un examen de la proportion d'infirmières diplômées actives par rapport à la population indique que le Manitoba arrive au huitième rang parmi les provinces, pour les années 1972 et 1973, et au septième rang pour les années 1974 et 1976.

Depuis quelques années, de nombreuses propositions ont été adressées aux gouvernements fédéral et provincial afin d'augmenter le nombre d'infirmières canadiennes diplômées. La plupart des recommandations portaient sur des facteurs économiques et pédagogiques.

Pour que le Manitoba, et indirectement le Canada, dispose d'un nombre suffisant d'infirmières diplômées, il faut réviser les programmes de bourses offertes par le biais de Main-d'œuvre Canada aux étudiants en soins infirmiers. Main-d'œuvre Canada offre des bourses aux infirmières qui veulent suivre un programme d'études d'au moins un an. Le pays disposera ainsi de personnes pouvant pratiquer les soins infirmiers, mais non d'infirmières diplômées hautement spécialisées qui doivent suivre un programme d'au moins deux ans et, pour les postes d'ordre administratif, de quatre ans de préférence. Des subventions à court terme pour la formation en cours d'emploi sont

[Texte]

Manpower funds, we could take advantage of training-in-industry grants for short-term courses designed to provide nurses capable of filling vacant positions requiring skills not taught in basic programs.

The Manitoba Association of Registered Nurses has made the following four statements in its position paper *Nursing Education: Challenge and Change 1977* and they deserve serious consideration today.

One: In order to provide comprehensive health care services, the primary health care provider requires university education.

Two: A planned special education program is necessary in order that the nurse preparing for primary health care functions will be fully utilized.

Three: There must be increased financial support from both federal and provincial authorities to allow for increased enrolment in baccalaureate programs. Over 23 per cent of the nearly 1,400 positions for registered nurses in Manitoba require baccalaureate degrees while less than 10 per cent of Manitoba nurses hold this level of preparation.

Four: To ensure that the nurse is able to function at the maximum of her preparation, third party remuneration through current hospitalization and medical care schemes should be reviewed and revised to allow nurse practitioners to function independently.

Funding for higher education, that is baccalaureate programs, needs to be examined. Although education is a provincial matter, funding for generic and post-diploma baccalaureate preparation should be considered in the federal-provincial cost-sharing agreements.

Post-diploma education in clinical specialties is not funded under the current health care scheme in the province of Manitoba. Consequently, nurses who are required in the highly skilled areas of perinatology, intensive care and other such specialties are lacking. The establishment of educational programs suffers seriously from the lack of funding.

Manitoba presently has only one baccalaureate program. Plans for a second program at Brandon University are not progressing due to lack of funding. Funding is only one problem, however, inasmuch as new programs require teachers who are adequately prepared, clinical facilities and students. Manitoba can anticipate problems in all three areas if the Catch 22 situation that currently exists leaves us with not enough programs to prepare teachers, extreme pressure for clinical experience on the few teaching centres in the city of Winnipeg, and a declining birth rate with the consequent lowering of numbers of students available for the profession. Unless vigorous methods are used now to attract mature

[Traduction]

offertes uniquement aux employeurs d'infirmières ou aux représentants des employeurs d'infirmières. Si l'Association of Registered Nurses du Manitoba était également reconnue comme un courtier des fonds de Main-d'œuvre Canada, nous pourrions profiter des subventions visant la formation au cours d'emploi à court terme pour former des infirmières capables de remplir les postes vacants qui requièrent des compétences qu'il n'est pas possible d'acquérir par les programmes ordinaires.

Dans son document *Nursing Education: Challenge and Change, 1977* l'Association of Registered Nurses du Manitoba fait les quatre déclarations suivantes qui méritent d'être examinées attentivement aujourd'hui.

Premièrement: Pour offrir des services d'hygiène complets, le responsable de la prestation des soins infirmiers doit avoir un diplôme universitaire.

Deuxièmement: La planification d'un programme d'enseignement spécial est nécessaire pour que l'infirmière qui se prépare à s'acquitter des soins infirmiers de base soit utilisée comme il se doit.

Troisièmement: Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent augmenter leur soutien financier pour pouvoir recruter davantage d'étudiants dans les programmes qui mènent au baccalauréat. Plus de 23 p. 100 des 1,400 postes environ d'infirmières diplômées au Manitoba exigent un baccalauréat, tandis que moins de 10 p. 100 des infirmières de la province détiennent ce diplôme.

Quatrièmement: Pour que l'infirmière puisse donner son plein potentiel, la rémunération par une tierce partie dans le cadre des régimes d'assurance hospitalisation et d'assurance maladie doit être révisée pour permettre aux infirmières praticiennes de travailler indépendamment.

Il faut examiner le financement des programmes d'enseignement supérieur, soit ceux qui mènent au baccalauréat. Bien que le secteur de l'enseignement relève du gouvernement provincial, il faut tenir compte dans les accords de partage des coûts entre le fédéral et les provinces du financement des cours de préparation au baccalauréat général et à la maîtrise.

Au Manitoba, le programme actuel de soins infirmiers ne prévoit pas de bourses pour la maîtrise dans les spécialités cliniques. Par conséquent, il y a une pénurie d'infirmières dans les domaines hautement spécialisés tels que la périnatalogie, les soins intensifs et autres. Étant donné l'importante pénurie de fonds, il est difficile d'établir des programmes d'enseignement.

Actuellement, au Manitoba, on compte un seul programme qui mène au baccalauréat. Toujours à cause du manque de fonds, on ne constate aucune évolution dans l'établissement d'un second programme à l'Université de Brandon. Toutefois, le financement n'est qu'un aspect du problème car, pour la mise sur pied de nouveaux programmes, il faut des enseignants adéquatement préparés, des installations cliniques et des étudiants. Le Manitoba peut s'attendre à faire face à des problèmes dans les trois domaines, si la situation sans issue dans laquelle nous nous trouvons entraîne un manque de programmes pour préparer les enseignants, l'obligation d'acquérir de l'expérience clinique dans les rares centres de formation de la

[Text]

individuals seeking a midlife course change and a longterm program is designed to enhance the public image of the nurse, the declining in the birth rate will ultimately drastically decrease the number of potential nurses. The Manitoba Association of Registered Nurses, as a solution to this problem, does not support nor endorse the importation of registered nurses from other countries.

• 2115

Impacting on the declining birth rate is the continuing increase in the number of elderly in the population. The increase in the number of elderly points to a need for increased counselling and monitoring of the health status of the elderly by properly prepared health workers. Without federal-provincial funding, programs of this nature to prepare gerontology nursing specialists cannot exist.

The Manitoba Association of Registered Nurses congratulates the federal government for its funding of the joint St. John Ambulance-Red Cross production *There's No place Like Home For Health Care* but points out that Canada requires more than this type of program from which the people are to benefit.

The majority of provinces have vigorous continuing education projects to assist the nurse to maintain professional competency. A very serious drawback to these programs is the lack of income tax relief for nurses who participate in continuing education activities. The present allowance in the Income Tax Act is inadequate and until such a time as a salaried nurse can claim deductions for education in the same fashion as the self-employed nurse, the Canadian population will continue to suffer from less than adequate and less than competently prepared practitioners.

Although the Manitoba Association of Registered Nurses is not involved in collective bargaining, when one reviews the statistics of the exodus of nurses from the province and the jurisdictions in which they have selected to practice, it is not difficult to determine at least one factor considered in their decision to relocate. To illustrate, between January 1 and August 30, 1980, 418 nurses have had their status as a registered nurse in Manitoba verified for other jurisdictions, as follows: for British Columbia, 176—and you will note that their recent salary negotiations provided them with a 45 per cent increase; Alberta, 79 verifications with a 37.8 per cent increase in salary; Saskatchewan, 31, with a 33 per cent increase; Ontario, 67, with negotiations over salary contracts currently under way there; the United States, 47; and 18 for other areas.

The Manitoba Association of Registered Nurses and the Manitoba government are jointly funding a research project regarding the employment expectation of employers and beginning practitioners of nursing. Studies done in the United States have indicated that nurses drop out of schools of

[Translation]

ville de Winnipeg et un taux de natalité sur le déclin, qui réduira d'autant le nombre d'étudiants qui veulent se lancer dans cette profession. A moins qu'on ne mette sur pied des programmes dynamiques pouvant attirer les adultes qui désirent changer d'orientation au milieu de leur vie et à moins qu'on ne conçoive un programme à long terme sur l'image que se forme le public d'une infirmière, la baisse du taux de natalité entraînera une diminution considérable du nombre d'infirmières potentielles. Le Manitoba Association of Registered Nurses n'appuie pas plus qu'elle n'approuve le principe d'engager des infirmières diplômées d'autres pays.

La baisse du taux de natalité est due à l'augmentation continue du nombre de personnes âgées. Étant donné cette augmentation, il faut accroître le service de consultation et de surveillance médicales destiné à ces personnes et fourni par des infirmières spécialisées. Sans l'apport des gouvernements fédéral et provinciaux, des programmes de cette nature permettant de former des infirmières en gériatrie ne peuvent exister.

La Manitoba Association of Registered Nurses félicite le gouvernement fédéral d'avoir financé le projet conjoint de l'ambulance Saint-Jean et de la Croix Rouge, intitulé «Santé, une affaire de famille»; cependant, elle souligne que pour que ces efforts soient réellement profitables, le Canada doit élaborer des projets plus importants que ce projet.

La majorité des provinces ont mis sur pied des projets dynamiques d'éducation permanente afin d'aider les infirmières à se tenir à jour sur le plan professionnel. Ces programmes ont cependant un très grave désavantage, à savoir l'absence de dégrèvement fiscal pour les infirmières qui suivent ces cours. L'indemnité prévue actuellement par la Loi sur l'impôt est insuffisante et, à moins qu'un jour, une infirmière salariée puisse réclamer des retenues pour son instruction, tout comme le fait une infirmière qui travaille pour son compte, la population canadienne continuera à recevoir les soins d'infirmières qui n'ont pas suffisamment de formation et de compétence.

Bien que la Manitoba Association of Registered Nurses ne s'engage pas dans des négociations collectives, lorsque l'on examine les statistiques concernant l'exode des infirmières de la province et lorsque l'on constate pour quel gouvernement elles ont choisi de travailler, il n'est pas difficile de déterminer au moins l'un des facteurs sur lesquels elles se sont appuyées pour prendre leur décision. A titre d'exemple, entre le 1^{er} janvier et le 30 août 1980, 418 infirmières diplômées ont quitté le Manitoba pour travailler dans les régions suivantes: Colombie-Britannique—176, et vous remarquerez que leurs dernières négociations ont augmenté leur traitement dans une proportion de 45 p. 100; Alberta, 79, une augmentation de traitement de l'ordre de 37,8 p. 100; Saskatchewan, 31 avec une augmentation de 33 p. 100; Ontario, 67 avec des négociations actuellement en cours concernant leurs contrats salariaux; États-Unis, 47; et 18 dans d'autres régions.

La Manitoba Association of Registered Nurses et le gouvernement de cette province financent conjointement un projet de recherche touchant les exigences des employeurs et des infirmières débutantes. Les études menées aux États-Unis ont révélé que les infirmières abandonnaient les écoles de techni-

[Texte]

nursing for economic reasons as well as unrealistic performance expectations on the part of employers. Many studies have been done to indicate that highly skilled workers such as registered nurses are being used at less than their potential.

In conclusion, Mr. Chairman, the federal government could, through its federal nursing services, reexamine the current assignment of registered nurses in order to use these skills and resources to their maximum potential. If, as is stated in the Government of Canada working document *A New Perspective on the Health of Canadians*, the governments of the provinces and of Canada have long recognized that good physical and mental health are necessary for the quality of life to which everyone aspires, and if our programs of prepaid health services substantially remove barriers to health care, and if the federal government is going to recommend economic developments to ensure that the Canadian work force has adequate numbers of highly skilled nurses to fill the shortages, then the funding of educational programs and the economic relief for continuing education must be made available to the registered nurses of Canada.

Thank you.

The Chairman: Thank you.

Well, there is no doubt that nursing is one of those professions or skilled trade areas—whichever way you want to describe it—which is becoming critically short of qualified workers in the country and we have already received briefs to this effect in other provinces from the registered nursing associations.

• 2120

In the brief, you say that the Manitoba Association of Registered Nurses is not involved in collective bargaining; but is there a nurses' union which does that—a separate organization?

Ms. Bicknell: Yes, there is the Manitoba Organization of Nursing Associations, which is a collection of union locals from the various workplace areas. It is not part of the professional association at all.

The Chairman: What percentage of registered nurses belongs to those units that are involved in collective bargaining?

Ms. Bicknell: Well, if you use a hospital as an example, I suppose that usually it would be all but the senior management nurses.

The Chairman: So the great majority of Manitoba nurses are involved in collective bargaining but through other groups?

Ms. Bicknell: Yes, that is correct.

The Chairman: But if that is the case, why this great difference in salaries between Manitoba and some of these other provinces? It appears, from this table on page 5, that all three other western provinces pay higher than they do here in Manitoba.

[Traduction]

ques infirmières pour des raisons économiques et à cause du rendement irréaliste qu'exigeaient d'elles les employeurs. De nombreuses études ont dévoilé que le potentiel de travailleuses hautement spécialisées, telles que les infirmières diplômées, n'était pas exploité à plein.

Pour conclure, Monsieur le président, le gouvernement fédéral pourrait, par le biais de ses services fédéraux de soins infirmiers, réexaminer l'affectation actuelle des infirmières diplômées afin d'exploiter au maximum le potentiel de ses ressources et de ses compétences. Comme le déclare le gouvernement du Canada dans son document de travail intitulé (Nouvelle perspective de la Santé des Canadiens), si les gouvernements des provinces et du Canada reconnaissent depuis longtemps qu'une bonne santé mentale et physique est nécessaire à la qualité de la vie que chacun recherche, si nos programmes de services médicaux gratuits font disparaître de nombreux obstacles à l'obtention de soins médicaux, et si le gouvernement fédéral doit recommander l'élaboration de projets pour que la population active du Canada englobe un nombre suffisant d'infirmières hautement spécialisées, il faut offrir aux infirmières diplômées du Canada des bourses et des dégrèvements fiscaux pour qu'elles poursuivent leurs études.

Merci.

Le président: Merci à vous.

Eh bien, il est évident que les soins infirmiers constituent l'une des professions où spécialisations, comme vous voudrez, pour lesquels le nombre de travailleurs qualifiés diminue dangereusement au pays. D'ailleurs, dans d'autres provinces, les associations d'infirmières diplômées nous ont déjà présenté des exposés à cet effet.

Dans l'exposé, vous mentionnez que l'Association of Registered Nurses du Manitoba n'est pas engagée dans la négociation collective; mais existe-t-il un syndicat des infirmières qui le fait, une organisation distincte?

Mme Bicknell: Oui, il y a l'Organization of Nursing Associations du Manitoba, qui regroupe les sections locales des diverses régions de travail. Elle ne fait pas du tout partie de l'association professionnelle.

Le président: Quel pourcentage d'infirmières diplômées sont membres de ces sections engagées dans les négociations collectives?

Mme Bicknell: Eh bien, si vous prenez par exemple un hôpital, je suppose qu'habituellement toutes les infirmières en feraient partie, sauf celles qui occupent des postes d'administration supérieure.

Le président: Donc une grande majorité des infirmières du Manitoba sont engagées dans les négociations collectives mais par le biais d'autres groupes?

Mme Bicknell: Oui, c'est exact.

Le président: Mais si c'est le cas, pourquoi existe-t-il des écarts aussi grands entre les salaires des infirmières du Manitoba et de celles d'autres provinces? D'après le tableau qui figure à la page 5, il semble que toutes les autres provinces de l'Ouest paient des salaires plus élevés que le Manitoba.

[Text]

Ms. Bicknell: Part of it, I suppose, Mr. Chairman, is the life of the contract. The current contracts in Manitoba expire at the end of this year, on December 31. So, we are always a year or two behind other provinces, including Ontario.

The Chairman: Oh, I see. So you think that is just a temporary gap? There may always be a gap, I suppose, with British Columbia and Alberta, but were you always behind Saskatchewan as well?

Ms. Bicknell: Pretty well on a par with Saskatchewan.

The Chairman: Pretty much on a par.

Ms. Bicknell: We have always been behind British Columbia, Alberta and Ontario.

The Chairman: How many nursing schools are there in the province of Manitoba?

Ms. Bicknell: At the moment, we have six diploma schools and one baccalaureate, the University of Manitoba.

The Chairman: And, as you point out indirectly in your brief, nurses have always been a very mobile profession. What percentage of the nurses in Manitoba now—and I only want a rough figure—would have had their nursing training in other provinces and what percentage would have had their nursing training here in Manitoba?

Ms. Bicknell: Could I ask our registrar to answer that, Mr. Chairman, as she has the figures.

The Chairman: Sure.

Ms. Marlene Caldwell (Registrar, Manitoba Association of Registered Nurses): I am sure that you are asking for current 1980 figures, in terms of the practising membership, and I do not have that off the cuff; but per year, we would register as many coming into the province from other countries and provinces as were graduating. Now I am talking about that group of less than a thousand people; and then of course there are those that you renew annually up to the 9,000 or wherever we are at. But of those 9,000 that we are at, I do not know what the percentage would be.

The Chairman: You do not even have a rough idea as to how many would be from Manitoba and how many would be from outside?

Ms. Caldwell: Can I say 30:70, and just . . .

The Chairman: Yes, that is fine.

Ms. Caldwell: I can give it to you at a later time but I do not have it now.

The Chairman: If you would: I think I would be interested in it.

Ms. Caldwell: Okay.

The Chairman: Then I wanted to know the other side of the coin, to; to what extent are Manitoba nursing schools training

[Translation]

Mme Bicknell: Cette situation s'explique en partie, je suppose, monsieur le président, par la durée du contrat. Les contrats actuellement en vigueur au Manitoba expirent à la fin de cette année, soit le 31 décembre. De sorte que nous sommes toujours un an ou deux en retard sur les autres provinces, y compris l'Ontario.

Le président: Oh, je vois. Alors vous pensez qu'il s'agit d'un écart temporaire? Il y a peut-être toujours eu un écart, je suppose, entre le Manitoba et la Colombie-Britannique et l'Alberta, mais étiez-vous toujours en retard sur la Saskatchewan également?

Mme Bicknell: Non. Nous sommes à peu près au même niveau que la Saskatchewan.

Le président: A peu près au même niveau.

Mme Bicknell: Nous avons toujours été en retard par rapport à la Colombie-Britannique, à l'Alberta et à l'Ontario.

Le président: Combien existe-t-il d'écoles de technique infirmière dans la province du Manitoba?

Mme Bicknell: Pour le moment, nous avons six écoles qui offrent des diplômes et une qui offre le baccalauréat, l'université du Manitoba.

Le président: Et, comme vous l'avez mentionné indirectement dans votre exposé, les infirmières se sont toujours beaucoup déplacées. Quel pourcentage des infirmières du Manitoba actuellement, et je ne veux qu'un chiffre approximatif, auraient reçu leur formation dans d'autres provinces et quel pourcentage auraient reçu leur formation au Manitoba?

Mme Bicknell: Pourrais-je demander à notre secrétaire général de répondre à cette question, monsieur le président, car elle a les chiffres en main.

Le président: Bien sûr.

Mme Marlene Caldwell (secrétaire général de l'Association of Registered Nurses du Manitoba): Je suis sûre que vous voulez les chiffres de 1980 pour les membres actifs et je ne les ai pas sous la main; mais, chaque année, nous comptons dans la province autant d'infirmières qui viennent d'autres pays et provinces qu'il y en a qui obtiennent leur diplôme ici. Je parle maintenant d'un groupe de moins de 1,000 personnes; ensuite, bien sûr, il y a celles que l'on remplace chaque année, soit environ 9,000, c'est à peu près à cela que nous en sommes. Mais pour les 9,000 auxquels nous sommes arrivés, je ne sais quel serait le pourcentage.

Le président: Vous n'avez pas une petite idée du nombre d'infirmières du Manitoba et du nombre d'infirmières de l'extérieur?

Mme Caldwell: Puis-je dire 30:70, et seulement . . .

Le président: Oui, c'est bien.

Mme Caldwell: Je pourrais vous donner les chiffres à une autre occasion, mais je ne les ai pas maintenant.

Le président: Si vous pouvez: cela m'intéresserait de les connaître.

Mme Caldwell: D'accord.

Le président: Maintenant j'aimerais connaître l'autre côté de la médaille, également: dans quelle mesure les écoles de

[Texte]

nurses for other provinces or for abroad? Do you know how many you lose?

Ms. Caldwell: This is what this figure is here on the back, that for 1980, thus far, we had verified for other jurisdiction 418. For 1980, in Manitoba, we will have registered of our own about 350.

The Chairman: So there is a net loss?

Ms. Caldwell: Right.

The Chairman: And has that been consistent over the last five years or so?

Ms. Caldwell: Up until the last couple of years, we have been able to hold our own; but for the last couple of years, we have been losing. When there are greener pastures to the west and to the south, more specifically to the west, then we find ourselves in a short position.

The Chairman: So far, we have been talking about losing your nurses to other pastures but what about losing them to other areas of work, people staying in Manitoba but leaving nursing because it is a very demanding profession and sometimes does not get paid as much as it should. I know a large number of nurses who are still in the province where they were trained and where they practised, who were either in public health or in hospitals but left because they felt they could get much better money in other fields which really did not contribute as much to society.

Ms. Caldwell: Money being one thing, and you are talking about salary.

The Chairman: Also working night shifts, long hours.

• 2125

Ms. Caldwell: Right. But there is also another money aspect to look at and that is the budget which dictates positions, and when positions are cut, then you have an increased workload and a frustrated group of employees because they do not have the self-satisfaction that they deserve and that they know they can attain.

The Chairman: I think it is essential that we try and correct that dissatisfaction.

Both your group and the group in Nova Scotia, the Registered Nurses' Association of Nova Scotia, suggest that we give close attention to Justice Hall's recommendations. We have not had a chance to do that yet but do you think there are some things there which, if they were implemented, could lead to a better spirit and a sounder profession for nursing?

Ms. Caldwell: I am going to let Miss Bicknell answer that because she is more familiar with Emmett Hall's report.

Ms. Bicknell: I think the recommendations in the CNA brief which he recommends that governments pay attention to are looking at the advancement of nursing in the delivery of

[Traduction]

techniques infirmières du Manitoba forment-elles des infirmières pour les autres provinces ou pour l'étranger? Savez-vous combien vous en avez perdu?

Mme Caldwell: Les chiffres apparaissent ici au verso, en 1980, jusqu'ici, nous avons relevé 418 départs vers d'autres provinces. En 1980, au Manitoba, nous en aurons enregistrées environ 350.

Le président: Donc c'est une perte nette?

Mme Caldwell: C'est vrai.

Le président: Et est-ce que cela s'est produit régulièrement au cours des cinq dernières années environ?

Mme Caldwell: Jusqu'à ces deux dernières années, nous avons été capables de retenir nos infirmières; mais au cours des deux dernières années, nous en avons perdues. Les pâturages de l'Ouest et du Sud sont plus verts que les nôtres, et particulièrement ceux de l'Ouest, aussi nous nous trouvons dans une situation critique.

Le président: Jusqu'à présent, nous avons parlé de vos infirmières qui vous quittaient pour d'autres pâturages, mais y en a-t-il qui changent de domaine de travail: des personnes qui restent au Manitoba, mais qui quittent les soins infirmiers parce que c'est une profession très exigeante et que les salaires ne sont parfois pas proportionnels. Je connais un bon nombre d'infirmières qui demeurent encore dans la province où elles ont été formées et où elles ont travaillé, soit dans le domaine de l'hygiène publique ou dans les hôpitaux, mais qui ont quitté le domaine parce qu'elles croyaient qu'elles gagneraient beaucoup plus d'argent dans d'autres domaines, ce qui a causé du tort à la Société.

Mme Caldwell: L'argent est une chose, et vous parlez de salaire.

Le président: Il y a aussi les postes de nuit, de longues heures.

Mme Caldwell: C'est juste. Mais il y a également un autre aspect monétaire qu'il faut considérer, et c'est le budget qui détermine le nombre de postes; lorsque des postes sont coupés, le volume de travail augmente et les employés se sentent frustrés parce qu'ils n'ont pas la satisfaction qu'ils méritent et qu'ils savent pouvoir atteindre.

Le président: Je pense qu'il est essentiel d'essayer d'atténuer et de faire disparaître cette insatisfaction.

Votre groupe et le groupe de la Nouvelle-Écosse, la Registered Nurses' Association of Nova Scotia, ont proposé que nous examinons attentivement les recommandations du juge Hall. Jusqu'à présent nous n'avons pas eu l'occasion de le faire, mais croyez-vous que certains projets pourraient être mis en pratique pour relever le moral de la profession et rendre celle-ci plus sûre?

Mme Caldwell: Je vais laisser M^{lle} Bicknell répondre à cette question parce qu'elle connaît davantage le rapport d'Emmett Hall.

Mme Bicknell: Je pense que les recommandations énoncées dans l'exposé de l'A.I.C., qu'il recommande au gouvernement d'examiner, portent sur l'amélioration des soins infirmiers,

[Text]

health services from acute care-oriented to health care-oriented and looking at the expanded role for the registered nurse. If the emphasis is placed on health care as opposed to illness care in the expanding of our health services then indeed there will be, I think, a great challenge and great encouragement for nurses in the field of nursing.

The Chairman: My final question is with respect to nursing assistants and the developing professions or trades in paramedical care. What are the attitudes of your association with respect to the training of nursing assistants and other paramedical help, and do you have close relationships with their groups and associations?

Ms. Bicknell: In answer to your first question, our position paper *Nursing Education: Challenge and Change 1977*, referred to in our brief, states our position which still stands, which is that we see two levels of nurse practitioner, those being the diploma graduate and the baccalaureate graduate for basic programs.

In Manitoba, we have licensed practical nurses who have a separate association. We have good working relationships with them, association to association. We have also have the psychiatric nurse, which is a level of nurse practitioner unique to the western provinces.

But our statement and our position is as I have stated, that we see two levels of practitioner for nursing.

The Chairman: You do not think they are infringing on your territory?

Ms. Bicknell: Well, as I say, we feel that there are only two levels of nurse practitioner in nursing: from the diploma program and from the baccalaureate program. It is stated very clearly in our position paper *Challenge and Change*.

I do not know but perhaps our consultant in continuing education Miss Kay deJong, might like to add something to that for you, Mr. Chairman.

Ms. Kay deJong (Consultant, Manitoba Association of Registered Nurses): In addition to Ms. Bicknell's statement, *Nursing Education: Challenge and Change* also attempted to make provision for the mobility of the allied nursing professions from the one-year LPN program into a two-year diploma or a four-year diploma level of nurse and allow for mobility within the nursing profession. This has been our statement in *Challenge and Change*; it has also been our statement to the provincial task force on nursing education and is included in the Manitoba Association of Registered Nurses' position on the transformation of schools of nursing, or the blueprint for transfer, if you like, of programs of nursing, into the educational system from the current hospital system.

[Translation]

qu'il s'agisse des maladies graves ou de services de prévention, et également sur l'élargissement du champ d'action des infirmières diplômées. Si l'on accorde plus d'importance à la prévention et non au traitement des maladies, dans le cadre de l'expansion de nos services médicaux, ce projet encouragera les infirmières et représentera un défi dans le domaine des soins infirmiers.

Le président: Ma dernière question concerne les aides-infirmières et la création de professions ou de métiers dans le domaine paramédical. Quelle est l'attitude de votre association face à la formation d'aide-infirmières et d'autres aides paramédicales, et avez-vous des rapports étroits avec leurs groupes et leurs associations?

Mme Bicknell: Je réponds à votre première question. Dans notre document (*Nursing Education: Challenge and Change, 1977*), dont il a été question dans notre exposé, nous avons défini notre position et nous la conservons toujours. En effet, nous voyons deux types d'infirmières, celles qui détiennent un diplôme et celles qui détiennent un baccalauréat en programmes de base.

Au Manitoba, certaines infirmières auxiliaires diplômées appartiennent à une association différente. Nous entretenons de bonnes relations de travail avec elles, en tant qu'association. Nous avons également des infirmières spécialisées en psychiatrie, ce qui est une catégorie d'infirmières propre aux provinces de l'Ouest.

Mais, comme nous l'avons déjà mentionné, nous estimons qu'il y a lieu d'établir deux catégories d'infirmières.

Le président: Ne pensez-vous pas qu'elles empiètent sur votre territoire?

Mme Bicknell: Eh bien, comme je l'ai déjà dit, nous pensons qu'il n'existe que deux catégories d'infirmières: celles qui ont suivi un programme qui mène un diplôme et celles qui ont suivi un programme qui mène au baccalauréat. C'est énoncé très clairement dans notre document (*Challenge and Change*).

Je ne sais pas, mais peut-être que notre conseillère en éducation permanente, M^{lle} Kay deJong, aimerait ajouter quelques commentaires à ce sujet pour vous, monsieur le président.

Mme Kay deJong (conseillère, Association of Registered Nurses of Manitoba): Pour compléter la déclaration de M^{me} Bicknell, le document *Nursing Education: Challenge and Change* envisage également une certaine mobilité entre les professions apparentées aux techniques infirmières, du programme d'un an des I.A.L. (LPN) au programme de deux ans qui mène à un diplôme ou au programme de quatre ans qui mène également à un diplôme, ce qui favorisera la mobilité des membres de la profession. C'était notre déclaration telle qu'elle figurait dans *Challenge and Change*; nous avons également fait la même déclaration au groupe de travail provincial sur l'enseignement des techniques infirmières et cela fait partie des projets de l'Association of Registered Nurses' du Manitoba concernant les transformations à apporter aux écoles de techniques infirmières, ou, si vous préférez, le plan de transfert des programmes en techniques infirmières du système hospitalier actuel au système d'enseignement.

[Texte]

The Chairman: Thank you.

David, do you have questions?

Mr. Orlikow: Just a couple.

Given the tremendous strides made in the health care professions in the treatment of illnesses which were untreatable a few years ago, along with the kind of approach that Justice Hall recommends, obviously we are going to need nurses with much higher qualifications than we have had up till now, and under those circumstances, of course, we would have to agree with you that we have got to do a lot more than we have; but it is unlikely, regardless of what governments at the federal and provincial levels, are prepared to do, that we are going to be able to meet our needs for registered nurses in the numbers required if the nurses continue to do the things which they have traditionally done and the new things which Justice Hall recommends.

Has enough study been given by your organization, or by your organization together with the other health care professions, and governments, as to some of the work traditionally done by registered nurses being done by less highly-qualified personnel? It seems to me that your brief really concentrated on the urban hospitals.

Ms. Bicknell: Oh no, Mr. Orlikow: nursing practice, wherever it is practised, in all the modalities of care; not only institutional care but community care, public health nursing, the home care that we referred to, all the various kinds of programs and health services that are evolving in response to the health needs of the Canadian citizen, or of the citizens of Manitoba.

Mr. Orlikow: Yes, but given the tremendous shortages which exist, and which will be accentuated if the nursing profession undertakes the new responsibilities suggested by Justice Hall, the shortages are going to be even greater. But as I understand the thrust of Mr. Hall's recommendations, some of the responsibilities that were traditionally carried on by doctors would be carried on by registered nurses, and I think that that is a good idea; but the question I am asking is, have you given consideration to whether some of the things which registered nurses have done in hospitals, for example, could be done by others who are less qualified, thereby freeing some registered nurses to do the new things which you have suggested.

Ms. Bicknell: Just to answer that, Mr. Orlikow, for many years nursing, relative to organized nursing in institutions which is a traditional area for delivery of nursing care, has been looking at what constitutes nursing practice, and many of the tasks heretofore done by nurses in institutions could not be defined as nursing. So we look at what we see as non-nursing and say, "Somebody else could do this and so let nurses get on with the job of nursing".

[Traduction]

Le président: Merci.

David, avez-vous des questions à poser?

M. Orlikow: Juste deux.

Étant donné les progrès extraordinaires accomplis dans le domaine médical, en ce qui concerne le traitement des maladies qui il y a quelques années étaient inguérissables, et étant donné les recommandations du juge Hall, nous aurons évidemment besoin d'infirmières possédant des compétences beaucoup plus élevées que celles que nous avons eues jusqu'ici, et dans de telles circonstances, évidemment, je suis d'accord avec vous, nous devons faire beaucoup plus que ce que nous avons fait; mais il est peu probable, quelles que soient les intentions des gouvernements fédéral et provinciaux, que nous puissions répondre à nos besoins en ce qui concerne le nombre d'infirmières diplômées requises si les infirmières continuent de faire les mêmes choses qu'elles ont toujours faites en plus des nouvelles que recommande le juge Hall.

Est-ce que votre organisation, ou votre organisation de concert avec les autres professions des soins médicaux, et les gouvernements, ont accordé suffisamment d'attention au fait que certaines tâches qui ont toujours été exécutées par des infirmières diplômées pouvaient être exécutées par un personnel moins spécialisé? Il me semble que votre exposé était surtout axé sur les hôpitaux urbains.

Mme Bicknell: Oh non, M. Orlikow. Les soins infirmiers, quel que soit l'endroit où ils sont offerts, et quelle que soit la façon dont ils sont donnés; il s'agit non seulement des soins donnés dans les institutions, mais également des soins offerts au public, les soins d'hygiène, les soins donnés à domicile dont nous avons déjà parlé, tous les divers programmes et services médicaux qui ont été créés pour répondre aux besoins des citoyens canadiens ou des citoyens du Manitoba.

M. Orlikow: Oui, mais étant donné la grande pénurie qui existe et qui s'accroîtra si les membres de la profession s'engagent à s'acquitter des nouvelles responsabilités proposées par le juge Hall, cette pénurie sera encore plus grande. Mais, si je comprends bien les recommandations de M. Hall, certaines responsabilités qui ont toujours incombé aux médecins incomberaient aux infirmières diplômées, et je pense que c'est une bonne idée; mais la question que je pose est la suivante: vous êtes-vous déjà demandé si certaines des tâches qu'exécutaient les infirmières diplômées dans les hôpitaux, par exemple, pourraient être exécutées par d'autres personnes moins spécialisées, ce qui libérerait quelques infirmières diplômées et leur permettrait de s'occuper des nouvelles activités que vous avez proposées.

Mme Bicknell: Simplement pour répondre à votre question, M. Orlikow, pendant de nombreuses années les soins infirmiers, il s'agit des soins infirmiers organisés dans des institutions, lieu où l'on a toujours donné des soins infirmiers, ont été considérés comme des activités pertinentes à la profession des infirmières et bon nombre de ces soins donnés par les infirmières travaillant dans des institutions ne pouvaient pas être définis comme des soins infirmiers. Aussi, nous avons fait le

[Text]

So if that responds to your question, we still see a great need for increased numbers of nurses because of the role of nursing being unique, as the role of medicine is unique. But nursing being the one caring profession that provides 24 hour service in most of the modalities of care, and with this care service package enlarging all the time, we need more nurses.

Mr. Orlikow: Given the shortage of nurses across the country and the pull of nurses, as with other groups, to larger urban centres which is continuing, I suppose, at an accelerating rate, how do you see the health needs of rural and isolated communities being met? I am thinking of many of the Indian reserves which are lucky if they have one registered nurse who can maybe be in communication with a doctor at The Pas or somewhere else by radio telephone.

• 2135

Can you see us training some kind of—and I cannot give a title to the position, but can you see the possibility of expanding the training of people who do not have all the education that a registered nurse has, since it is unlikely that we are going to be able to fill all the vacancies with registered nurses?

Ms. Bicknell: How to answer that? It seems to me that there are so many questions thrown in there, that to answer that...

Mr. Orlikow: Well, let me put it specifically. There must be quite a number of isolated communities which are now serviced by a registered nurse. Now, if the registered nurse, the ones you talk about, instead of leaving Winnipeg to go to British Columbia, leave one of those places...

Ms. Bicknell: That was Manitoba, Mr. Orlikow, not Winnipeg.

Mr. Orlikow: Well, I know; but how do you see those places getting any kind of health service?

Ms. Bicknell: In the nursing profession, because we are a predominantly female occupation or profession, and also because nurses opt in and out of the work force—they take time out to have their families; they come back, and so on—the nursing profession has, heretofore, in all areas provided, more or less, the nursing requirements. If you go to the far north, that is a little different, but we have nurses working up in the northern nursing programs.

At the moment, we have one of our diploma programs involved in a special project which is cost-shared by the federal and provincial government in the preparation of disadvantaged persons for nursing and a component of that program is 60 per cent from the north and 60 per cent from the south of

[Translation]

relevé des activités qui ne sont pas pertinentes à la profession d'infirmière et nous soutenons que quelqu'un d'autre pourrait donner ces soins et laisser les infirmières exercer leur métier d'infirmière.

Donc, si cela répond à votre question, nous croyons qu'il est encore nécessaire d'augmenter le nombre d'infirmières parce que leur rôle est unique, tout comme l'est le rôle des médecins. Mais puisque les soins infirmiers regroupent des professionnels qui doivent fournir un service de 24 heures dans la majorité des services et que les types de services augmentent sans arrêt, nous avons besoin d'un plus grand nombre d'infirmières.

M. Orlikow: Étant donné la pénurie d'infirmières dans tout le pays et vu que les infirmières, comme les autres groupes, sont attirées par les grands centres urbains, et ce phénomène, je suppose, s'intensifie, comment pensez-vous que les besoins en soins médicaux des villages et des agglomérations isolés seront satisfaits? Je pense au grand nombre de réserves indiennes qui ont bien de la chance si elles disposent d'une infirmière autorisée pouvant communiquer avec un médecin à Le Pas ou ailleurs par radiotéléphone.

Pouvez-vous imaginer que nous puissions former un genre de... et je ne peux donner un titre au poste en cause, mais pouvez-vous concevoir que nous puissions accroître la formation de certaines personnes qui n'ont pas fait les études d'une infirmière autorisée, puisqu'il est peu probable que nous puissions confier tous les postes vacants à des infirmières autorisées?

Mme Bicknell: Comment répondre à cela? Il me semble qu'il y a tant de questions rassemblées que pour y répondre...

M. Orlikow: Eh bien, laissez moi préciser ma question. Il doit y avoir un bon nombre de collectivités isolées, qui bénéficient à l'heure actuelle des services, d'une infirmière autorisée. Si les infirmières autorisées, celles dont vous parlez, ne quittent pas Winnipeg pour la Colombie-Britannique, mais quittent plutôt l'un de ces endroits...

Mme Bicknell: Il s'agissait du Manitoba, monsieur Orlikow, et non de Winnipeg.

M. Orlikow: Oui, je sais; mais comment pensez-vous que ces endroits puissent obtenir un certain niveau de services de santé?

Mme Bicknell: Le nursing est une profession majoritairement exercée par des femmes, et ces dernières travaillent par intermittence, c'est-à-dire qu'elles prennent un certain temps pour avoir des enfants, elles reviennent et ainsi de suite. Jusqu'ici, la profession a réussi à répondre dans l'ensemble aux besoins en soins infirmiers de tous les secteurs. Dans les régions éloignées de Nord, la situation est un peu différente, mais nous avons des infirmières qui participent aux programmes de soins infirmiers du Nord.

À l'heure actuelle, un de nos programmes menant à l'obtention d'un diplôme s'inscrit dans le cadre d'un projet spécial dont les frais sont partagés par les gouvernements fédéral et provincial; ce projet vise à préparer des personnes désavantagées à assurer des soins infirmiers et se compose à 60 pour cent

[Texte]

Manitoba, and not necessarily all native but disadvantaged. But there are no strings tied to the participants in that program in that they have to return to the north, so I do not know what the answer is to getting nurses up north—the same as with any other profession, I suppose.

Perhaps Kay or Marlene can elaborate on that.

Ms. deJong: I think, to help Ms. Bicknell, Mr. Orlikow, there are programs that are evolving in the province of Manitoba but they require additional funding more so than what we are going to handle. There has been reference to the program at Brandon. There is also a program that is being developed in northern Manitoba through the Keewatin Community College whereby residents of northern communities will be educated to function in the northern communities. The program is being modelled after the program that has been defined by the Navaho Nation at the university sponsored by the Navaho people and it will be a totally different kind of a nursing program. Where the actual funding will come from, we are not sure because, at the moment, it is in a developmental stage.

When we look at the total picture of the nurse, practitioner or the nurse functioning in the expanded role, once again our position paper *Nursing Education: Challenge and Change* defines this quite well, and we really need to go back to the paper that we have presented you with this evening to look at some forms of additional funding, be it through Canada Manpower, training-in-industry grants or whatever, as well as some form of income tax relief—because a registered nurse who is preparing herself to function in a northern community has no tax relief at the moment; she must pay for her education, she must pay for her living expenses, and can claim only the standard deduction that is available for any worker in this country.

So, relief from a variety of factions or areas must be made available if we are going to provide the kind of service that the people in this province and this country need.

The Chairman: Any questions, John?

Mr. McDermid: I just have, a couple.

Under "Continuing Education", you say that nurses cannot claim educational fees as deductions. But doctors have the same problem, do they not?

Ms. Bicknell: Only if they are paid employees.

Mr. McDermid: Only if they are paid.

Ms. Bicknell: As self-employed, they do not have.

Mr. McDermid: Okay.

The exodus that you point out most vividly here in your brief works out to about 5 per cent of total nurses in your

[Traduction]

de candidats du Nord et à 60 pour cent de candidats du sud du Manitoba qui ne sont pas nécessairement tous des autochtones mais qui sont tous désavantagés. Mais les participants n'ont pas d'obligations, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas tenus de retourner dans le Nord, de sorte que je ne sais pas si le programme permet d'assurer la présence d'un plus grand nombre d'infirmières dans le Nord... Tout comme pour n'importe quelle autre profession, je suppose.

Peut-être que Kay ou Marlene pourraient expliciter ce point.

Mme deJong: Monsieur Orlikow, je pense que, pour aider M^{me} Bicknell, je peux affirmer qu'il existe des programmes au Manitoba, mais qu'ils ont besoin de plus de fonds que nous ne pouvons leur en donner. On a fait mention du programme de Brandon. Il y a aussi un programme qui est en voie d'être élaboré dans le nord du Manitoba par le Collège communautaire de Keewatin et qui prévoit que les membres des collectivités du Nord seront formés en vue de travailler dans le Nord. Le programme se modèle sur celui qui a été conçu par les Navajos à l'université parrainée par leur peuple, et il sera entièrement différent des autres programmes de soins infirmiers. Nous ne savons pas avec certitude d'où proviendront les fonds réels puisque le programme est actuellement au stade de l'élaboration.

Si nous observons la situation globale de l'infirmière praticienne ou de l'infirmière exerçant un rôle élargi, il nous faut nous reporter de nouveau à notre énoncé de principes intitulé *Nursing Education: Challenge and Change* qui définit très bien cette réalité, et nous devons réellement nous reporter aux documents que nous vous avons remis ce soir afin d'examiner certains moyens de financement supplémentaires, que ce soit par l'entremise de Main-d'œuvre Canada, des subventions de formation dans l'industrie ou par quelque autre forme d'allègement fiscal... parce qu'une infirmière autorisée qui se prépare à travailler dans une collectivité du Nord ne bénéficie d'aucune réduction d'impôt à l'heure actuelle. Elle doit assumer ses frais scolaires et ses frais de subsistance et ne peut se prévaloir que de la déduction ordinaire accordée à tous les travailleurs du pays.

Il faut donc accorder certains allègements d'impôt si l'on veut fournir aux gens de cette province et de ce pays les services dont ils ont besoins.

Le président: Avez-vous des questions John?

M. McDermid: J'en ai seulement quelques-unes.

Sous la rubrique «Éducation permanente», vous affirmez que les infirmières ne peuvent déduire leurs frais d'études de l'impôt. Mais les médecins n'ont-ils pas le même problème?

Mme Bicknell: Seulement s'ils reçoivent un salaire.

M. McDermid: Seulement s'ils sont rémunérés.

Mme Bicknell: Comme travailleurs autonomes, ils n'ont pas ce problème.

M. McDermid: D'accord.

L'exode que vous soulignez très vigoureusement dans votre présent exposé s'applique à environ 5 p.100 de l'ensemble des

[Text]

province. Did you do any follow-up on why they left? Was it all because of money? Or was it because of promotion or families moving? What was the situation?

Ms. Caldwell: We have made no follow-up. Any answer we would give would be assumption.

Mr. McDermid: It would, eh?

Ms. Caldwell: Right.

Ms. Bicknell: I think the reason we illustrated that was to show the net result this year, when we produced only some 300 or so graduates, and then, with a shortage or shortage of nurses overall, we lose them because of lack of funding to provide programs or salaries or whatever.

Mr. McDermid: One final question. Nursing has been primarily a woman's domain, traditionally. We are finding male nurses now entering the field. Do you have many in Manitoba? And are you doing anything to encourage them to enter the profession?

Ms. Bicknell: I do not know how many we have but Marlene might be able to tell us that. From my own work situation, and I am involved in the Brandon diploma school, I think we graduated one male out of a graduating class of 50 last year, and that is about average.

Ms. Caldwell: We had about 110 last year.

Ms. Bicknell: As far as attracting them is concerned, I guess we have to look at what detracts them, and part of that is the salary scale as opposed to those in other opportunities available for men.

Mr. McDermid: Okay. Thank you.

Mr. Swartz: Your brief mentions that you would like the federal government to reinstitute a national health survey. I am afraid that I do not recall a national health survey that was conducted on any continuing basis. Could you give me a reference to that?

Ms. Bicknell: It is contained in the CNA brief to the Hall commission review. Perhaps I could find the reference and give it to you later.

Mr. Swartz: Yes; but could you tell me what you would like to see coming out of such a survey—what kinds of information you would like to see that survey collect? And how you would like to see that being used for policy purposes?

Ms. Bicknell: We reiterated what was in the brief and supported the stand of the Canadian Nurses' Association in that presentation. We would have to go to the detail in the background paper here.

Mr. Swartz: Well, perhaps you would leave us a copy of the brief and I can follow that up later.

Ms. Bicknell: Yes.

Mr. Swartz: Thank you.

[Translation]

infirmières de votre province. Avez-vous fait un certain suivi pour découvrir la raison de leur départ? Était-ce dans tous les cas une raison d'argent? Ou à cause d'une promotion ou encore d'un déménagement familial? Quelle était la situation?

Mme Caldwell: Nous n'avons fait aucun suivi. Et toute réponse que nous pourrions donner serait hypothétique.

M. McDermid: Hypothétique, n'est-ce pas?

Mme Caldwell: C'est exact.

Mme Bicknell: Je pense que nous avons décrit cette situation pour vous montrer le résultat net de cette année alors que seulement 300 infirmières environ ont obtenu leur diplôme et que, malgré une pénurie globale d'infirmières, nous les perdons faute des fonds nécessaires pour mettre des programmes sur pied ou offrir des salaires intéressants ou pour quelque autre raison que ce soit.

M. McDermid: Une dernière question. Le domaine des soins infirmiers a toujours été réservé en majeure partie aux femmes. À l'heure actuelle, des infirmiers commencent à s'introduire dans ce secteur. Comptez-vous de nombreux infirmiers au Manitoba? Et intervenez-vous de quelque façon pour inciter les hommes à entrer dans cette profession?

Mme Bicknell: Je ne sais pas combien nous en avons, mais Marlene devrait pouvoir nous le dire. D'après ma propre expérience professionnelle, et je travaille à l'école des diplômés de Brandon, je pense que la promotion de l'an dernier comptait un homme sur 50 diplômés, et c'est là à peu près la moyenne.

Mme Caldwell: Nous en avons eu environ 110 l'an dernier.

Mme Bicknell: Pour ce qui est de les attirer à cette profession, il me semble que nous devrions peut-être examiner ce qui les en détourne, et l'une de ces causes est l'échelle salariale par comparaison avec celle qui accompagne les autres possibilités d'emploi offertes aux hommes.

M. McDermid: D'accord. Je vous remercie.

M. Swartz: Dans votre exposé, vous dites souhaiter que le gouvernement fédéral institue une nouvelle enquête sur l'état de la santé nationale. Je ne crois pas me rappeler qu'une enquête sur l'état de la santé nationale ait été menée sur une base permanente. Pouvez-vous me citer votre référence à cet égard?

Mme Bicknell: C'est un document qui fait partie de l'exposé de l'Association des infirmières canadiennes présenté à la Commission Hall. Peut-être pourrais-je trouver la référence et vous la fournir plus tard.

M. Swartz: Oui; mais pouvez-vous me dire ce que vous attendez d'une telle enquête, quelle sorte d'information vous aimeriez recueillir par cette enquête. Et comment aimeriez-vous que ces données soient utilisées à des fins de politique?

Mme Bicknell: Nous avons répété les propos contenus dans l'exposé et soutenu la position de l'Association des infirmières canadiennes dans cette présentation. Nous en aurions les détails dans les documents de référence que nous avons ici.

M. Swartz: Eh bien, vous pourriez peut-être nous laisser un exemplaire de l'exposé et je pourrais m'en occuper plus tard.

Mme Bicknell: D'accord.

M. Swartz: Merci.

[Texte]

The Chairman: Thank you very much for your brief.

Ms. Bicknell: Thank you.

The Chairman: Next, we have Allan Simpson, the national chairman of the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped. I would suggest, Mr. Simpson, that you present your brief on behalf of the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped and then that I go immediately to Mr. Frank Rogodzinski for him to give his brief. Then the committee, if they have questions, can ask questions of any of you, including the other persons that are here.

• 2145

Sister MacNamara, depending on how long we go on, we may hear you, but we did not have prior notice until this evening.

So, Mr. Simpson, would you give us your brief, please?

Mr. Allen Simpson (National Chairman, Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped): Thank you, Mr. Chairman, and members of the panel. I would like to just introduce the names of the individuals with me here.

To my right is Mr. Henry Enns, the new chairman of the planning committee of what we call the world coalition of organizations of the handicapped, just formed here in this building in June of this year during the world congress; then, Frank Rogodzinski, who as you know, is the Manitoba chairman; Len Schmidt, our assistant chairman and organizer of our group here, and past chairman of the Manitoba league; and Marge Fulton and Amy Monk are in the back and so are other members of our organization.

COPHO, the coalition, is the national coordinating body of the handicapped consumer groups and the first page of our brief just outlines a little of our background and our purposes; and we are pleased to have this opportunity to speak with you.

The index will give you an idea of some of the issues we want to bring up and the appendix is attached to the index, which the chairman has a copy of, and I will leave here one extra copy of the entire brief, with appendices, with the secretary. The rest of the members of the panel have the meat of the presentation, the first 9 pages.

The first comment I would like to make is that the speakers who spoke before us sounded very familiar: the kind of thrust and the kind of direction they were speaking of, of work experience and opportunities to combine vocational experience with academic training, is so fundamental to all of us; and really, the principles are something that we have learned in the handicapped community as the only essential solution for the longterm needs.

I wanted to, in the first few pages, speak of just who the handicapped are. They really should not be categorized as one organization or one individual or one group of people, and "the handicapped" is probably the most inappropriate term that

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Mme Bicknell: Merci.

Le président: Maintenant voici M. Allan Simpson, président national de la Coalition des organismes provinciaux des handicapés. Je propose, monsieur Simpson, que vous présentiez votre exposé au nom de la Coalition des organismes provinciaux des handicapés et qu'immédiatement après M. Frank Rogodzinski présente le sien. Après quoi, les membres du Comité pourront, s'ils ont des questions, les poser à n'importe qui d'entre vous.

Sœur MacNamara, selon le temps qui restera, nous pourrions vous entendre, mais nous n'en avons pas été avisés avant ce soir.

Alors, monsieur Simpson, auriez-vous l'obligeance de nous présenter votre exposé?

M. Allen Simpson (président national, Coalition des organismes provinciaux des handicapés): Merci, monsieur le président et messieurs les membres du comité. Je voudrais d'abord vous présenter les personnes qui m'accompagnent.

Voici à ma droite M. Henry Enns, le nouveau président du comité de planification de ce que nous appelons la coalition mondiale des organismes de handicapés, formé dans cet immeuble en juin dernier au cours du congrès mondial; puis M. Frank Rogodzinski, qui, comme vous le savez, est le président de la section du Manitoba; M. Len Schmidt, notre président adjoint et l'organisateur de notre groupe ici; il est aussi le dernier président de la ligue du Manitoba; il y a également en arrière Marge Fulton et Amy Monk ainsi que d'autres membres de notre organisme.

La C.O.P.O.H., à savoir la coalition, est l'organisme national de coordination des groupes de consommateurs handicapés, et la première page de notre exposé ne fait que mentionner quelques éléments de nos antécédents et de nos objectifs; et nous sommes heureux d'avoir cette occasion de nous adresser à vous.

La table des matières vous donne un aperçu de quelques-unes des questions que nous voulons soulever; l'annexe est jointe à la table des matières; le président en a une copie et je laisserai au secrétaire une copie supplémentaire de tout l'exposé, ainsi que des annexes. Les autres membres du comité auront en main l'essentiel de la présentation, c'est-à-dire les 9 premières pages.

Le premier commentaire que j'aimerais formuler, c'est que les propos des orateurs qui nous ont précédés nous ont semblé très familiers: le genre d'orientation dont ils parlent, expériences du travail et les possibilités de combiner l'expérience professionnelle et la formation scolaire, tout cela nous est si essentiel; et de fait, dans la collectivité des handicapés, nous avons appris que ces principes sont la seule solution essentielle aux besoins à long terme.

J'ai voulu, dans la première page de mon exposé, expliquer simplement qui sont les handicapés. Ces personnes ne devraient vraiment pas être catégorisées comme un seul organisme, ou une personne, ou un groupe de personnes et "les

[Text]

you can think of. There is every different type of individual, every different skill, every different ability and problem from the genius to the alcoholic, and full ranges in between.

We strongly condemn legislation and government leadership that sort of puts handicapped persons in one category or one department, particularly the health and welfare model, or even David Smith's task force. We look forward to speaking to transportation authorities, employment task forces and every other organization that is involved with our community, and we do not accept being relegated to health and welfare images or models.

The consumer group is a self-help group, one of the last consumer organizations, I guess, internationally, locally, nationally that has gotten off the ground. It follows really the model of the poor peoples, the black movement, the women's movement, the native movements, that has generated over the recent decades. And this is very important because we have learned through our employment projects that only by getting people involved directly, personally, in committees, in planning, in sharing, in negotiating, in fighting, in experimenting and succeeding with employment projects, transportation projects, housing projects, whatever it may be, do you really develop the skills and the abilities to make a contribution to our society and make contributions to ourselves and our families.

The role of the professionals, the role of the rehabilitation systems are very important. They have a role but they have a limitation. It is up to us, just like graduates from high school, to go on and make careers for ourselves; and that is what the consumer movement is all about: working with the individual, sharing amongst ourselves, sharing with members of the community and planning solutions for our future.

• 2150

At the bottom of page 4, we call upon this task force—perhaps I will read the whole thing: COPOH, therefore, respectfully requests that the task force on employment opportunities for the '80s adopt a specific policy recommendation which recognizes the role and the value of the self-help handicapped consumer movement and the need for increased federal government financial support for this movement as a basic force to develop employment skills and opportunities for Canadians with disabilities.

We talk, in the next few pages, about the various contributions that handicapped persons, or disabled citizens—a term we often use in current literature—are making to the labour force—they are playing a significant role. Our skills in the membership vary from actually practising lawyers, social

[Translation]

handicapés” constituent probablement l'expression la plus maladroite que l'on puisse imaginer. On trouve chez eux tous les types d'individus, tous les genres de talents, toutes les aptitudes et toutes les sortes de problèmes à partir des problèmes des personnes géniales à ceux des alcooliques et toute la gamme des situations intermédiaires.

Nous condamnons fortement la législation et l'optique du gouvernement qui regroupent en quelque sorte les personnes handicapées en une seule catégorie ou en font les clients d'un seul ministère, notamment celui de la Santé et du Bien-être social ou même le groupe de travail de David Smith. Nous avons bien hâte de parler aux autorités en matière de transport, aux groupes de travail dans le secteur de l'emploi et à tout autre organisme qui s'intéresse à notre collectivité, et nous n'acceptons pas d'être réduits aux images ou aux modèles de Santé et de Bien-être social.

Le groupe de consommateurs est un groupe autonome, c'est je crois l'un des derniers organismes regroupant des consommateurs qui sur le plan international, local, national a été mis sur pied. Il s'apparente réellement aux mouvements créés pour venir en aide aux minorités, les pauvres, les noirs, les femmes, les autochtones, au cours des dernières décennies. Et cela est très important parce que nous avons appris à la faveur de nos projets d'emploi que ce n'est qu'en intéressant directement et personnellement les gens au travail en comité, à la planification, au partage des tâches, à la négociation, aux luttes à mener, aux expériences à tenter et aux succès remportés par des projets concernant l'emploi, le transport, le logement, ou tout autre projet, qu'on développe réellement les talents et les aptitudes des personnes qui contribuent ainsi à améliorer la vie sociale, personnelle et familiale.

Le rôle des professionnels, de la réadaptation, est très important. Ceux qui jouent un rôle dans ce secteur ont également des limites. Il n'en tient qu'à nous, exactement comme des diplômés d'écoles secondaires, de poursuivre et de se tailler une carrière personnelle; et voilà en quoi consiste le mouvement des consommateurs: il vise à travailler avec les personnes, à ce que les intéressés partagent entre eux, qu'il partagent avec les membres de la collectivité et qu'ils planifient des solutions pour notre avenir.

À la page 4, nous faisons appel à ce groupe de travail, mais peut-être devrais-je lire le passage entier: la coalition des organismes provinciaux des handicapés demande donc respectueusement que le groupe de travail sur les possibilités d'emploi au cours des années 80 adopte une recommandation précise qui reconnaisse le rôle et la valeur du mouvement regroupant les consommateurs handicapés autonomes et la nécessité pour le gouvernement fédéral d'accroître son aide financière à ce mouvement qui constitue une ressource essentielle au développement des aptitudes à l'emploi des Canadiens handicapés et des possibilités de travail pour eux.

Aux pages suivantes, il est question des diverses contributions que les personnes handicapées, ou les infirmes, terme souvent utilisé dans la documentation courante, apportent au marché du travail, où ils jouent un rôle important. Les aptitudes de nos membres sont diversifiées. On y trouve des person-

[Texte]

workers, administrators, business men, gem cutters, tool and die makers—a whole range of people, and including a large portion of unemployed and a number of under employed. Our estimation is based on a federal government survey indicating that there is something in the neighbourhood of between 50 to 80 per cent unemployment in the handicapped categories.

Now that varies with disabilities. I think it is not a secret to know that certain disabilities are much more minor than others and perhaps a person who has cerebral palsy and a speech impediment may have more difficulty than another person getting employment. But the basic point is that unemployment, unnecessary unemployment, in the handicapped community is excessively high and there is no need for this.

In one of our experiments, Henry Enns, to my right, is involved in the Steinbeck area, south of Winnipeg, in a plastics factory, organized and launched by the handicapped organization there. In that very building, we have just received yesterday approval from LEAP for a new work experience training venture known as Concept—special business advisers—which will employ, for the most part, under-employed people to learn basic skills in office procedures, administration, bookkeeping, recording, giving them the first chance at an office environment experience before they are ready to move on to the full employment market.

Our brief talks about, for example—and this was a report I received from our national coordinator who is unable to be here tonight: our senior staff person—a new microchip industry in the Ottawa area, and this got us thinking.

As you are developing a whole industry, whether it is in Manitoba or Ontario, and that industry is preparing facilities, job design, employment hiring practices, job descriptions, training, it is at this stage now that your task force has the responsibility to ensure, to recommend firmly, that all the planning, all the organizational preparation include opportunities for handicapped persons to become integrated, whether it be the design of the building, the arrangement of this table or the work place, the desk, the telephone systems, and, as Gordon Fairweather said at one of the other meetings, even the water fountain location and the bathroom accessibility, that is planning for a physical facility; but the planning in the business itself, in the work place, at the desk, or on the drawing boards or on the drafting boards, those plans can incorporate very simply and very economically designs that will incorporate many jobs for handicapped persons, whether they be in a wheel chair or stand with an artificial leg or use the left arm instead of the right arm, et cetera. That is research which has been going on in the States and to some extent in Canada, and must continue to carry on.

[Traduction]

nes qui exercent réellement une profession ou un métier comme des avocats, des travailleurs sociaux, des administrateurs, des hommes d'affaires, des tailleurs de pierres précieuses, des fabricants d'outils et de matrices, toute une gamme de personnes, ainsi qu'une forte proportion de chômeurs et un certain nombre de sous-employés. Notre estimation se fonde sur une enquête du gouvernement fédéral selon laquelle le taux de chômage atteint entre 50 et 80 p. 100 chez les personnes handicapées.

L'importance du chômage varie cependant en fonction de l'infirmité. Ce n'est un secret pour personne, certaines infirmités sont beaucoup plus mineures que d'autres et une personne souffrant de paralysie cérébrale et de troubles du langage peut avoir plus de difficulté qu'une autre à obtenir un emploi. La question fondamentale, toutefois, c'est que le chômage, le chômage non nécessaire dans la collectivité des handicapés, est excessivement élevé et qu'une telle situation n'a pas sa raison d'être.

Dans le cadre de l'une de nos expériences, Henry Enns, à ma droite, travaille dans la région de Steinbeck au sud de Winnipeg, dans une manufacture de plastique, organisée et lancée par l'organisme des handicapés de l'endroit. Nous avons reçu hier l'approbation des représentants du Programme d'aide à la création locale d'emplois au sujet de la mise en œuvre dans ce même établissement d'une nouvelle entreprise de formation en cours d'emploi connue sous le nom Concept—special business advisers. On y emploiera en majeure partie des personnes sous-employées qui y acquerront les méthodes de base pour le travail de bureau, l'administration, la tenue de livres et de registres; ce projet leur fournira une première occasion d'acquérir l'expérience du travail de bureau et les préparera à se présenter sur le véritable marché du travail.

Notre exposé mentionne par exemple, et ce fut l'objet d'un rapport que j'ai reçu de notre coordonnateur national, un de nos principaux responsables, qui n'a pu être présent ce soir, d'une nouvelle industrie de pastilles électroniques dans la région d'Ottawa, et cela nous a portés à réfléchir.

Vous êtes à mettre au point une industrie complète, que ce soit au Manitoba ou en Ontario, et cette industrie est à prévoir des installations, la conception de fonctions, des pratiques d'embauche, des descriptions de poste, des activités de formation; c'est à ce stade que votre groupe de travail doit s'assurer et recommander fermement que toutes la planification, toute la préparation organisationnelle comportent pour les personnes handicapées l'occasion de s'intégrer, que ce soit dans la conception de l'immeuble, la disposition d'une table ou d'une aire de travail, l'emplacement du pupitre, la prévision réseau téléphonique et, comme Gordon Fairweather le mentionnait à l'une des autres réunions, même l'emplacement de la fontaine et la facilité d'accès aux salles de toilette, ce sont là des activités de planification des installations; mais les plans concernant le travail lui-même dans l'aire de travail, au pupitre ou sur les planches à dessin ou les tables de plans et devis, ces plans peuvent de façon très simple et très rentable prévoir l'intégration de nombreuses fonctions pouvant être remplies par des personnes handicapées, qu'elles soient en fauteuil roulant ou qu'elles aient une jambe artificielle, ou qu'elles

[Text]

It surprised me, when visiting Mexico a number of years ago, to find in their major businesses and companies, that in order that native people from the Mexican rural areas be trained and employed, by law, every industry had to have a business training component that would take a proportion of such people and make sure that they had an apprenticeship program. This kind of concept should be logical as part of our industrial responsibility and strategies.

• 2155

Without going on to any more of our various examples—other than one I want to relate to you. A man who works out of North Battleford, Saskatchewan has spoken to us on a number of occasions on employing mentally retarded individuals—and we do not claim to speak for mentally retarded individuals because our organization is mostly made up of physically-handicapped persons—on a bad roads program, on a re-forestation program, on their sheep farm, their forestry plantation farm, these involving non-handicapped and trainable mentally retarded persons working together, planning, building, constructing, planting, making things happen in this country. That demonstrates what we call job redesign, integration of the work force; and when they were able to take on contracts for northern Saskatchewan and re-forest burn-out areas that private companies would not touch, it just demonstrated to the employment community of Saskatchewan that these people and their combined integrated program could accomplish what anyone else could do if they would only try.

The summary page of our recommendations, I guess, are the key. We look to your task force, to the federal government, for a declaration of national leadership of will, and while this may sound like a trite statement, unless the federal government has the determination, the drive, to provide leadership in imagination, in new employment development strategies and programs, we are going nowhere.

I did, in my speech to the parliamentary committee on the handicapped, and do now before this task force, call upon you both to insist that the federal government adopt a firm policy of leadership. We do not look to our provincial governments to lead us out of the woodwork. We are Canadians first and Manitobans second. It is national leadership that is going to make the difference in this country.

Employment development programs must include realistic work experience for disabled citizens—the idea mentioned earlier, of combining training with realistic work experience. The greatest problem we have is a lack of opportunity for that initial work experience that you got, or many of us got before our disabilities—on the street corner, the paper route, the drug store delivery boy, that first job on a construction gang—that experience meant a huge difference in our whole development

[Translation]

utilisent le bras gauche au lieu du bras droit, etc. C'est un genre de recherches qui se fait aux États-Unis, et dans une certaine mesure au Canada, et il faut poursuivre ce travail.

Lors d'une visite au Mexique il y a un certain nombre d'années, j'ai été surpris de constater que dans leurs principales entreprises et sociétés, pour que les autochtones des régions rurales du Mexique soient formés et engagés, chaque entreprise est tenue par la loi d'avoir un service de formation aux activités de l'entreprise qui engage une proportion de ces personnes et s'assure qu'elles sont intégrées à un programme d'apprentissage. Ce principe devrait logiquement faire partie de nos stratégies et de notre responsabilité à l'égard de l'industrie.

Je ne vous donnerai plus qu'un seul exemple. Un homme qui travaille à North Battleford en Saskatchewan nous a dit avoir à diverses occasions employé des handicapés mentaux, et nous ne prétendons pas parler en faveur des handicapés mentaux car notre organisation s'occupe surtout de handicapés physiques, dans le cadre d'un programme de réflexion des routes, de reboisement, à sa ferme bovine, à sa pépinière. Chaque fois il y avait des personnes sans handicap physique ou mental et des handicapés mentaux éduqués qui travaillaient ensembles à planifier, ériger, construire, planter, bref, qui faisaient quelque chose dans ce coin de pays. Cela illustre ce que nous appelons le réaménagement des emplois, l'intégration au marché du travail. Et lorsqu'ils ont été en mesure d'accepter des contrats pour le nord de la Saskatchewan et le reboisement des régions détruites par les incendies que les sociétés privées ne voulaient pas toucher, cela a démontré tout simplement aux employeurs de la Saskatchewan, que ces gens et leur programme intégré pouvaient accomplir ce que tout autre pourrait faire si seulement il essayait.

Le résumé de nos recommandations, je crois, constitue l'élément clé. Nous attendons de votre groupe de travail, du gouvernement fédéral, qu'il fasse preuve d'initiative à l'échelle nationale et, même si cela a l'air d'un cliché, je dirais qu'à moins que le gouvernement fédéral ne manifeste la détermination, la volonté de faire preuve d'innovation en élaborant de nouvelles stratégies et programmes d'emploi nous n'aboutirons nulle part.

Comme je l'ai fait lors de mon exposé devant le Comité parlementaire sur les invalides et les handicapés et comme je le fais maintenant devant vous, je demande avec insistance aux deux comités de presser le gouvernement fédéral d'adopter une politique ferme de leadership. Nous ne comptons pas sur nos gouvernements provinciaux pour nous sortir du bois. Nous sommes d'abord Canadiens puis Manitobains. C'est l'initiative à l'échelle nationale qui fera la différence dans ce pays.

Les programmes de création d'emplois doivent inclure une expérience de travail réaliste pour les citoyens handicapés, l'idée mentionnée plus tôt de combiner la formation avec un travail pratique réaliste. Le plus grand problème que nous éprouvons est le manque de possibilités d'un premier travail pratique, comme celle que vous-mêmes, ou nombre d'entre nous avons eu l'occasion d'avoir avant d'être handicapés, sur le coin de la rue, en passant les journaux, en faisant la livraison

[Texte]

and that experience is often missed out on by handicapped persons. When they are young teenagers or in their early twenties, when others are out working, they are usually still struggling with their schooling or getting over parental domination in order to get a chance at a first job. That is what we consider is essential: work experience opportunities.

The Manpower and other forms of programs are providing that opportunity but they are not reaching our people. For some reason or other, we are not getting enough of our people with new imagination, new kinds of work opportunities. It is there: somehow we have got to pull the act together.

Then we say that the federal government must continue an aggressive affirmative action program, and that means, quite frankly, that we have given up on the voluntary affirmative action.

Our resolutions, which are attached, from our 1978 employment conference called upon the federal government to promote voluntary affirmative action. It is coming; but when the federal government puts out millions and billions of dollars in contracts and that affirmative action program is still lagging, we now realize that you have got to go to contractual compliance; that before you grant a federal contract to a private industry, you should require that industry to demonstrate his or her plan as to how they intend to implement affirmative action for their area—whether it is northern Manitoba, whether it is integrating native and handicapped, whether it is incorporating women, that employer must provide a plan for contractual compliance.

Next we refer to ongoing research and demonstration projects. We do not claim to have all the answers for employment solutions. There is an enormous amount of research required here. We have seen some of the direction, we have been experimenting with ourselves, we have seen solutions and we have seen expectations and ambitions grow. We know the solutions are there.

• 2200

Then, business creation suited to both handicapped and non-handicapped employment must be developed. Our secret, we believe, is not handicapped-only projects. It is in a combined handicapped-nonhandicapped, community-integrated approach. We learn from each other.

The peer example, the peer counselling, the peer role, particularly as promoted in the American philosophy known as "independent living", is very crucial and, in our experience here in Manitoba, the peer influence is one of the most powerful forces that can motivate individuals to get beyond the lethargic, withdrawn period to real ambitious career planning;

[Traduction]

pour la pharmacie, ce premier travail sur le chantier de construction, cette expérience était un atout important pour notre épanouissement global, et cette expérience manque souvent aux personnes handicapées. Lorsqu'ils sont adolescents ou jeunes gens au début de la vingtaine, pendant que les autres sont sur le marché du travail, ces handicapés doivent habituellement travailler fort pour terminer leurs études ou arriver à ce soustraire à la domination des parents pour pouvoir avoir la chance d'obtenir un premier emploi. C'est ce que nous considérons être l'essentiel: des possibilités d'expérience sur le marché du travail.

Les programmes de main-d'œuvre et autres fournissent cette possibilité mais n'arrivent pas à rejoindre les gens. Pour une raison ou une autre, nous n'avons pas assez de gens qui ont assez d'imagination, qui offrent des possibilités de travail d'un nouveau genre. Tout est là: il reste à passer à l'action.

Nous disons aussi que le gouvernement fédéral doit continuer à s'engager résolument dans des programmes d'action positive, ce qui veut dire, en vérité que nous ne pouvons plus compter sur la bonne volonté des participants.

Nos résolutions, que vous trouverez ci-jointes et qui ont été énoncées lors de la Conférence sur l'emploi de 1978, demandent au gouvernement fédéral de favoriser les programmes d'action positive volontaire. On y vient, mais lorsque le gouvernement fédéral engage des millions et des milliards de dollars dans les contrats et que les résultats d'un programme d'action positive se font encore attendre, nous constatons que les contrats doivent être établis de manière à être respectés; qu'avant d'adjuger un contrat fédéral à une entreprise privée, il faut exiger de cette dernière qu'elle fasse connaître de quelle manière elle entend réaliser son programme d'action positive dans le domaine en question, que ce soit dans le nord du Manitoba, qu'il s'agisse de l'intégration des autochtones, des handicapés ou des femmes, l'employeur devrait fournir un plan démontrant comment le contrat sera respecté.

Parlons maintenant de la recherche permanente et des projets-pilotes. Nous ne prétendons pas avoir toutes les solutions aux problèmes d'emploi. Il y a un énorme besoin de recherche dans ce domaine. Nous avons eu connaissance de certaines orientations, nous avons personnellement fait des expériences, nous avons entrevu des solutions et nous avons vu s'accroître les attentes et les ambitions. Nous savons qu'il existe des solutions.

Par conséquent, il faut multiplier les entreprises susceptibles d'employer les handicapés comme les non-handicapés. Le secret, à notre avis, réside dans l'élaboration de projets qui ne soient pas axés uniquement sur les handicapés, mais plutôt qui engloberaient ces deux catégories de travailleurs et seraient intégré à la communauté. Nous apprenons les uns des autres.

Prenons l'exemple des pairs, l'orientation par un pair, le rôle de pair, comme il est conçu dans l'esprit des Américains et que l'on appelle d'autonomie. C'est un principe très important et, d'après notre expérience ici au Manitoba, l'influence d'un pair constitue l'une des forces les plus puissantes qui puisse motiver les individus à surmonter la période de léthargie et de réserve

[Text]

and that has applied to all the people I have seen in education, in my family, in anyone else's family. The peer influence is so important and we have got to build that into our systems.

And, as I said earlier, expanded federal support and involvement of the self-help handicapped consumer movement; as a valuable means of providing skill development, research and essential monitoring of community programs. I should have added another phrase in there, communications within and through the consumer movement and through the community—communications, sharing ideas.

We believe that the experience in the consumer movements has upgraded tremendously skills and abilities, and it is that self-learning process that is one of the tools that can generate a whole new work force that will provide skilled people for not only the rehabilitation industry, the community, the school boards, the business industry, administration, but the whole area of services for disabled people itself. There is now a multi-million dollar industry providing services to disabled people, whether it is wheel chairs, lifts, the vans I drive, the aids and appliances, the electronic gadgets that are coming out today that we call environmental controls—it is a multi-million dollar industry; and who is more sensitive, more aware, more understanding of those needs than people who have lived through it. I think there is in that area alone tremendous potential to develop skills and abilities. We have that now in our housing projects, in our own employment projects and we commend it to you.

The last point I would make is that we go through this exercise and we negotiate with the federal government and your counterparts in the House of Commons and we have a pledge in the Throne Speech that sets a tone for all of this leadership, this national will, in a charter of rights, and we get a pledge to amend the Canadian Human Rights Act to include full protection from discrimination towards physically handicapped persons, and then we get in the mail from the government a copy of the charter of rights as proposed on September 5, Section 15, entirely excluding physically handicapped as an area for protection, which is a backward step from our current Canadian Human Rights Act, which allows it for employment purposes only, and even that is debated as to what that means, because applying for a job is not classified by some lawyers as employment, that comprehensive omission is to us the absence of a national will.

Mr. Rogodzinski, do you want to carry on?

Mr. Frank Rogodzinski (Chairman, Manitoba League of the Physically Handicapped): Thank you very much.

[Translation]

qui précède la planification d'une carrière réellement ambitieuse. Ceci s'applique à toutes les personnes que j'ai vues dans le secteur de l'éducation, dans ma famille, dans n'importe quelle autre famille. L'influence d'un pair est si importante qu'il faut la favoriser dans nos systèmes.

Et, comme je l'ai dit plus tôt, il faudrait de la part du Fédéral un soutien et une participation accrue au mouvement des consommateurs handicapés autonomes comme moyen valable d'offrir la formation professionnelle, d'assurer la recherche et le contrôle essentiel des programmes communautaires. J'aurais dû ajouter un autre facteur: la communication à l'intérieur et par l'intermédiaire du mouvement des consommateurs et par l'intermédiaire de la communauté—communiquer, partager les idées.

Nous croyons que l'expérience acquise dans les mouvements de consommateurs a considérablement augmenté les aptitudes et les capacités et c'est ce processus d'auto-apprentissage qui est l'un des outils qui peut donner naissance à toute une nouvelle main-d'œuvre qui fournira les ouvriers spécialisés non seulement à l'industrie de la réadaptation, à la communauté, aux commissions scolaires, aux entreprises et à l'administration, mais à tout le secteur des services destinés aux invalides eux-mêmes. Il existe maintenant une industrie extrêmement florissante qui fournit des services aux invalides: chaises roulantes, monte-personnes, minibus comme celui que je conduis, appareils et accessoires, gadgets électroniques mis sur le marché aujourd'hui et que nous appelons des commandes du milieu—c'est une industrie des plus florissantes. Et qui peut se montrer le plus sensible à ces besoins, en être le plus conscient et les comprendre davantage que les usagés eux-mêmes. Je crois que dans ce seul domaine il y a d'énormes possibilités de développement des aptitudes et des capacités. Ces possibilités nous les trouvons dans nos projets d'habitation, dans nos propres projets d'emploi et nous vous les recommandons.

Le dernier point que j'aimerais souligner est que nous faisons toutes ces démarches et que nous négocions avec le gouvernement fédéral et nos contreparties à la Chambre des Communes, et il y a un engagement dans le Discours du Trône qui donne le ton de tout ce leadership, cette volonté nationale d'établir une charte des droits, et on s'est engagé à modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'y inclure une protection contre la discrimination à l'endroit des déficients physiques, puis, dans le courrier, nous recevons du gouvernement un exemplaire de la charte des droits tel qu'elle a été proposée le 5 septembre, l'article 15, qui, en ce qui concerne la protection, exclut complètement les déficients physiques, ce qui est un pas en arrière par rapport à l'actuelle Loi canadienne sur les droits de la personne, qui ne mentionne la protection que dans le cas de l'emploi, et même là il y a discussion quant à sa signification, parce que le fait de postuler un emploi n'est pas considéré, par certains avocats, comme faisant partie de l'emploi. Toute cette omission nous paraît l'absence d'une volonté nationale.

M. Rogodzinski, voulez-vous continuer?

M. Frank Rogodzinski (président, Manitoba League of the Physically Handicapped): Merci beaucoup.

[Texte]

I should like to introduce our colleague, Len, who will read the rather short brief of the Manitoba League of the Physically Handicapped. Len?

Mr. Leonard Schmidt (Administrative Assistant, Manitoba League of the Physically Handicapped): Tonight, we, the representatives of the Manitoba League of the Physically Handicapped, are pleased to share our views regarding the present shortage of skilled workers and ways to alleviate the situation in the next decade. First, we shall describe the background to the present employment situation as it has affected the physically handicapped; then a number of solutions will be briefly delineated for your consideration.

• 2205

The background to the employment picture vis-à-vis the physically handicapped entails workshops, statistics, barriers to the employment of the physically handicapped, as well as requirements for skilled training as they affect the physically handicapped.

The workshops initiative or program was initially a good idea because its original purpose was to give something to do to the physically handicapped; thus it was intended to give the physically handicapped an opportunity to enhance their self-image or worth, to take them off street begging. However, as technology improved and expectations rose, the workshops proved to be inadequate for the physically handicapped. A case in point would be the picketing of the blind workshop personnel who went on strike in Edmonton to protest the low wages they were receiving.

Moreover, in most cases, these workshops are segregated. They also rely heavily on physical functioning in that they de-emphasize the challenging of mental capacity. A ghetto is created, a system which does not contribute to the integrated lifestyle that Al just mentioned, the independent living that most physically handicapped are striving to achieve today, an arrangement which does not motivate the physically handicapped to rise above this starting point because there are few outlets for those who are not assertive enough to manipulate the system. Those who are intelligent enough to learn to beat this system should not have to do so in the demeaning manner they are accustomed to experience.

The background of statistics is difficult to describe because no statistics are uniform across the country. The reason for this lack is that there is just no standard definition of handicap or disability. But Mr. Simpson also brought out these statistics, so I am just going to refer to them briefly, that there is a 40 to 50 per cent average rate of unemployment among the physically handicapped. The same conventional wisdom informs us that among persons with cerebral palsy, epilepsy and visual handicaps, the average rate of unemployment reaches 90 per cent. In addition, we are told by conventional wisdom that the average unemployment rate among the paraplegic is low. Thus it is plain to see that there are acceptable and unacceptable disabilities in the labour market.

Moreover, in the national capital region, the physically handicapped make up 0.81 per cent of the labour force. The

[Traduction]

J'aimerais vous présenter notre collègue, Len, qui lira le mémoire plutôt bref de la Manitoba League of the Physically Handicapped. Len?

M. Leonard Schmidt (adjoint administratif, Manitoba League of the Physically Handicapped): Ce soir, nous, les représentants de la Manitoba League of the Physically Handicapped, avons le plaisir de vous faire part de nos opinions concernant la pénurie actuelle d'ouvriers spécialisés et de faire connaître les moyens d'améliorer cette situation au cours de la prochaine décennie. D'abord, il faut faire l'historique de la situation actuelle de l'emploi en ce qui a trait aux handicapés; nous vous proposerons ensuite, brièvement un certain nombre de solutions.

L'exposé de la situation pour ce qui a trait à l'emploi des handicapés passe des ateliers aux statistiques, aux entraves à l'emploi des handicapés, de même qu'aux exigences en matière de formation spécialisée telles qu'elles s'appliquent aux cas des handicapés.

Le projet au programme d'ateliers était, à l'origine, une bonne idée parce que l'objet premier consistait à occuper les handicapés; il s'agissait de donner aux handicapés la chance de se revaloriser à leurs propres yeux et de les soustraire à la mendicité. Cependant, étant donné les progrès technologiques et les espoirs accrus des handicapés, les ateliers se sont révélés inadéquats. C'est ainsi que le personnel d'un atelier d'aveugles ont établi des piquets de grève à Edmonton pour protester contre les faibles salaires qu'ils touchaient.

Dans bien des cas, ces ateliers font l'objet d'une ségrégation. En outre, on y insiste fortement sur le travail physique; on y accorde moins d'importance au travail intellectuel. On crée ainsi un ghetto, un réseau qui ne permet pas d'intégrer le mode de vie dont Al vient de parler, l'indépendance que la plupart des handicapés s'efforcent d'atteindre; on aboutit à une situation où l'handicapé n'a pas la motivation nécessaire pour dépasser ce point de départ, parce qu'il y a peu d'ouvertures pour ceux qui ne sont pas suffisamment audacieux pour profiter du système. Ceux qui sont suffisamment intelligents pour apprendre à se tirer d'affaire ne devraient pas avoir à s'y prendre d'une façon aussi dégradante.

La situation en matière de statistiques est difficile à décrire parce que les données ne sont pas uniformes dans tout le pays, parce qu'il n'existe pas de définition normalisée d'invalidité ou d'incapacité physique. Néanmoins, M. Simpson a quand même présenté ces statistiques; je m'y reporterai donc brièvement. Le taux moyen de chômage des handicapés est de 40 à 80 p. 100. On peut donc conclure que pour les personnes atteintes de paralysie cérébrale, d'épilepsie et de déficience visuelle, le taux de chômage atteint 90 p. 100. Le taux moyen de chômage des paraplégiques est assez faible. On peut donc en déduire qu'il existe des incapacités acceptables et inacceptables sur le marché du travail.

Par surcroît, dans la région de la Capitale nationale, les handicapés représentent 0.81 p. 100 de la main-d'œuvre. Le

[Text]

Manitoba government hires 0.97 per cent handicapped of its total work force. Non-government employee statistics show that 2.7 per cent are physically handicapped. The aforementioned figures are supplied in a study by the Career Planning Branch of the Civil Service Commission, 1977 and in a survey done by E-Quality Employment in Manitoba in 1979.

The background to the physically handicapped picture of employment would be incomplete without reference to barriers: attitudinal, environmental and systemic.

The societal attitude towards the employment of the physically handicapped is apathetic. Because society does not expect a physically handicapped person to be employed, the physically handicapped persons themselves have difficulty seeing themselves in the role of a worker regularly going to work like everyone else.

The employer's attitude may range from outright discrimination to misunderstanding and ignorance. However, it is felt that outright, unthinking discrimination is not so prevalent as misunderstanding and ignorance. These latter defects contribute to the myths, the stereotype images and the feeling of not being comfortable with the physically handicapped.

The physically handicapped job seeker's attitude is coloured by the lack of experience with and knowledge of the job market, which can then lead to despair and apathy. This same job seeker can experience unrealistic expectations from the job situation. Lack of confidence and sophistication can lead to a handicapped job seeker not even getting a chance to show that he can successfully cope with the job demands because the appearances seem to indicate the imminence of failure to cope.

• 2210

You already are aware of the environmental barriers, namely transportation and architecture. We encourage you in your government's intention to make all federal buildings accessible and usable. In addition, we would like to emphasize the physically handicapped person's lack of access to other resources, such as support services. The federal government should use its financial clout to make sure that provincial governments are providing all the necessary support services: for example, attendants, as well as mechanical aids. We are aware of these support services enabling one handicapped person here in Winnipeg to achieve sufficient help so that she could become worthy of the YWCA Woman of the Year Award due to her community work involvement.

We would like to draw your attention to the physically handicapped person's lack of access to information provided by the Canada Employment Commission. Such information is not in usable form to the visually handicapped when it is tacked on a bulletin board, nor is it usable by persons using wheelchairs when it is placed too high up to read. Also, did you know that no CEC centre in Winnipeg has an interpreter for the deaf? Thus it is difficult for some physically handicapped persons to get access to community service easily.

[Translation]

gouvernement du Manitoba recrute parmi les handicapés 0.97 p. 100 de son effectif. Par ailleurs, 2.7 p. 100 des employés autres que les fonctionnaires sont des handicapés. Les chiffres ci-dessus figurent dans une étude faite par le Career Planning Branch de la Civil Service Commission, 1977 et dans une enquête faite par le E-Quality Employment in Manitoba en 1979.

Le tableau de la situation ne serait pas complet si l'on ne mentionnait pas les diverses entraves existantes: l'attitude face aux handicapés, le milieu et le «système».

L'ensemble de la société adopte une attitude apathique face à l'emploi des handicapés. Comme, la société ne s'attend pas à ce que les handicapés trouvent un emploi, ceux-ci ont eux-mêmes de la difficulté à s'identifier au rôle d'un employé se rendant régulièrement au travail, comme tout le monde.

L'attitude de l'employeur ira de la discrimination pure et simple à l'incompréhension et à l'ignorance. Cependant, il semble que la discrimination réelle et rationnelle soit moins fréquente que l'incompréhension et l'ignorance. Ces deux éléments contribuent à perpétuer les mythes, les stéréotypes et les sentiments d'inconfort en présence d'handicapés.

L'handicapé qui cherche un emploi manque d'expérience et de connaissances relativement au marché du travail, ce qui peut le mener au découragement et à l'apathie, ou à des espoirs irréalistes. Le manque de confiance en soi et d'aisance peut enlever à un handicapé postulant un emploi la chance de prouver qu'il peut faire face aux exigences d'un poste parce que tout paraît indiquer l'imminence d'un échec.

Vous connaissez déjà les entraves du milieu, c'est-à-dire le transport et l'architecture. Nous encourageons le gouvernement à concrétiser son intention d'aménager tous les immeubles fédéraux de façon que les handicapés puissent y avoir accès et les utiliser. De plus, nous tenons à signaler l'impossibilité d'accès des handicapés à d'autres ressources telles que les services de soutien. Il faudrait que le gouvernement fédéral se serve de son pouvoir financier pour que les gouvernements provinciaux fournissent tous les services de soutien nécessaires, par exemple: service d'accompagnement et service mécanique. A Winnipeg, ces services ont tant fait pour une personne handicapée qu'elle a pu être citée au prix de femme de l'année attribuée par le YWCA en raison de son travail pour la collectivité.

Nous tenons maintenant à attirer votre attention sur le fait que des personnes handicapées ne peuvent avoir accès à l'information diffusée par la Commission de l'emploi du Canada car elle ne peut être lue par les personnes souffrant d'incapacité visuelle lorsque les documents sont accrochés à des tableaux d'affichage ou par des personnes en fauteuil roulant lorsque ces documents sont placés trop haut. Par ailleurs, saviez-vous qu'aucun centre de la Commission à Winnipeg ne dispose d'un interprète pour les sourds? Il est donc difficile pour certains handicapés d'avoir accès aux services communautaires.

[Texte]

The final barrier, namely the systemic one, refers to the present method of recruitment and selection, as well as classification, training, promotion opportunities and employee benefits.

We feel that the present method of recruitment and selection militates against some physically handicapped persons getting a fair share of employment opportunities since the off-the-street hiring strategy as well as the dropping-off of resumes are two practices some physically handicapped persons are unable to take advantage of. In some cases also, the employment pre-test given for screening purposes also prejudices a potential employer because of requirements such as "must be physically fit". This requirement is irrelevant and tends to confuse disability with illness.

A rigid job description that demands 60 words-a-minute typing skill, where such a typing skill is rarely required in reality, is an obstacle to the hiring of some physically handicapped persons. In addition, artificially high qualifications, for example, a Grade 12 education, also may exclude the physically handicapped. Thus misleading and irrelevant qualifications discourage the hiring of the handicapped.

A third systemic barrier to employment of the physically handicapped is the lack of training and promotion opportunities felt by all potential employees, whether handicapped or not, when they apply for a job. In this case, the federal government could motivate the employer by offering a grant levy or a tax credit so that they would inaugurate an internal training and promotion program. We know this is being done in some cases but it has not reached the stage of a universal policy among employers.

Finally, a fourth systemic barrier is the insurance program. If they are not group insurance programs, some physically handicapped persons will be excluded from employment because they could not qualify for life or disability insurance.

The Manitoba League of the Physically Handicapped Incorporated proposes the following multi-pronged solutions which would include the federal government taking the lead in promoting, developing and facilitating employment opportunities for persons with physical handicaps by implementing an internal affirmative action program, which Mr. Simpson referred to earlier. In addition, the federal government could encourage the private sector to implement voluntarily an affirmative action program by means of a tax credit for any job redesign and modification costs, thereby reducing barriers.

Furthermore, the federal government must implement mandatory contractual compliance whereby all employers in recent of federal contract and/or job development grants, such as DREE, would implement an affirmative action program for the three target groups including the physically handicapped. Besides, the federal government could subsidize on-the-job training programs for physically handicapped apprentices in order to develop their skill potential, both at career and entry level positions.

[Traduction]

Le dernier obstacle, c'est-à-dire celui qui a trait au système, découle de la présente méthode de recrutement et de sélection, de même que de la classification, de la formation, des chances d'avancement et des avantages sociaux.

Nous estimons que la méthode de recrutement et de sélection utilisée à l'heure actuelle désavantage certains handicapés puisque le recrutement sélectif, de même que la remise du curriculum vitae sont deux méthodes auxquelles ils ne peuvent avoir recours. Dans certains, cas, le processus de présélection lèse certains candidats par ce qu'au nombre des exigences on ajoute souvent: «bonne condition physique». Cette prévision est inutile et tend à confondre l'infirmité et maladie.

Une description de poste stricte exigeant une vitesse de 60 mots-minute en dactylographie, alors qu'une telle aptitude est rarement nécessaire dans les faits constituent un obstacle à l'embauche d'une personne handicapée. De plus, des exigences arbitrairement élevées, comme un diplôme de 12^e année, peuvent aussi exclure certains handicapés. C'est ainsi que des exigences exagérées et trompeuses peuvent nuire à l'embauche d'un handicapé.

Un troisième obstacle créé par le système pour ce qui a trait à l'emploi des handicapés est le peu de possibilités de formation et de promotion des employés, qu'ils soient handicapés ou non, lorsqu'ils postulent un emploi. Dans ce cas, le gouvernement fédéral pourrait motiver l'employeur en offrant une subvention ou un crédit d'impôt pour qu'il lance un programme de formation et de promotion interne. Cette pratique est déjà utilisée dans certains cas, mais n'est pas encore répandue parmi tous les employeurs.

Enfin, un quatrième obstacle est le programme d'assurance. S'il n'existe pas de programme d'assurance collective, certaines personnes handicapées seront refusées à l'embauche parce qu'elles ne peuvent être admissibles à l'assurance-vie ou à l'assurance-invalidité.

La Manitoba League of the Physically Handicapped Incorporated propose un éventail de solutions dont l'une voudrait que le gouvernement fédéral joue un rôle de chef de file pour favoriser et créer des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées à l'aide d'un programme d'action positive interne dont M. Simpson a parlé précédemment. De plus, le gouvernement fédéral pourrait inciter le secteur privé à mettre sur pied des programmes d'action positive privés grâce à des crédits d'impôts pour les frais occasionnés par la redéfinition ou la modification d'un poste, ce qui contribuerait à réduire les obstacles mentionnés.

Par surcroît, le gouvernement fédéral devrait s'assurer par contrat que tous les employeurs liés par marché au gouvernement fédéral et (ou) par des subventions à la création d'emplois, comme c'est le cas du MEER, mettent en application un programme d'action positive pour les groupes cibles, y compris les handicapés. Par ailleurs, le gouvernement fédéral pourrait accorder des subventions pour les programmes de formation sur le tas s'adressant aux stagiaires handicapés, de façon à développer leurs possibilités professionnelles relativement à des promotions ou à l'embauche même.

[Text]

• 2215

Moreover, the federal government could encourage greater use of Outreach and LEAP programs to promote greater employment opportunities through innovative and experimental employment, training and development. As well, the federal government could consult with organized consumer groups at the national, regional and local levels. It also could encourage the physically handicapped to seek employment by reducing legislative and monetary barriers which can act as a deterrent; for example, the social allowance disincentive to remunerative employment.

Insofar as the requirements for skilled training are concerned, the problem is that most employers have not formally committed themselves to an on-the-job training program, not only for the temporarily able-bodied person but also for the physically handicapped. Employers have not yet recognized their social responsibility to provide on-the-job training programs with or without government assistance. We hasten, however, to congratulate the private sector in providing aid to assure the success of institutional training programs. The weakness of such institutionally-provided training programs, however, is that employers have not contractually obligated themselves to hire a percentage of institutional graduates.

Job experience programs used by schools today could be expanded to include non-students as well, especially the non-employed physically handicapped or the dropout, provided that federal government encourages this to happen. For this reason it is imperative that the federal government recognize and accept its responsibility for the employment of the physically handicapped.

In conclusion, we see the role of our federal government as a coordinating one, stimulating the provincial jurisdictions to provide the means of reducing barriers to employment of the physically handicapped and to offer suitable on-the-job training programs in partnership with the private sector. Thus the federal government could be the catalyst to inspire the adoption of affirmative action programs in the private sector through contractual compliance, once it has introduced universally affirmative action in its own house.

Thank you.

• 2220

The Chairman: Thank you, Mr. Schmidt and Mr. Simpson.

As I mentioned earlier today, we are receiving briefs in many towns and cities of Canada as we go about our tour from various associations and coalitions of handicapped people and what they are telling us is such that one group enforces the other. I can assure you that even at this point, even though we have only visited four or five provinces, there is no doubt in my mind that we will have recommendations with respect to handicapped people and employment opportunities and training and so on.

How far it will go yet, I do not know; we do not want to make a judgment halfway through the hearings as somebody

[Translation]

En outre, le gouvernement fédéral pourrait favoriser l'utilisation des programmes «Outreach» et «LEAP» pour accroître les possibilités d'emplois à l'aide de plans expérimentaux innovateurs en matière de formation et de perfectionnement. De même, le gouvernement fédéral pourrait consulter les associations de consommateurs aux niveaux national, régional et local. Il pourrait inciter les handicapés à chercher de l'emploi en abolissant les obstacles juridiques et monétaires par exemple, les allocations sociales qui, étant donné leur montant, n'incitent pas à chercher un emploi rémunérateur.

Pour ce qui est des exigences en matière de formation spécialisée, le problème découle du fait que la plupart des employeurs ne se sont pas véritablement intéressés par le programme de formation sur le tas, non seulement pour les personnes de métier, mais aussi pour les handicapés. Les employeurs n'ont pas encore compris qu'ils avaient la responsabilité, sur le plan social, de fournir des programmes de formation de ce type, avec ou sans l'aide du gouvernement. N'oublions pas pour autant de souligner la participation du secteur privé qui, par son aide, a contribué à assurer le succès des programmes de formation dans les maisons d'enseignement. De tels programmes de formation comportent cependant une faiblesse, en ce que les employeurs ne sont pas tenus d'embaucher un certain pourcentage de diplômés.

Les programmes de formation en milieu de travail maintenant utilisés dans les écoles pourraient englober des personnes autres que les étudiants de même que les handicapés sans emploi ou les démissionnaires, pourvu que le gouvernement fédéral favorise une telle pratique. C'est pourquoi il est primordial que le gouvernement fédéral reconnaisse et accepte son obligation d'employer des handicapés.

En conclusion, nous considérons que le gouvernement fédéral doit coordonner les efforts, inciter les gouvernements provinciaux à se doter des moyens d'éliminer les obstacles à l'emploi des handicapés et offrir des programmes de formation convenables, en collaboration avec le secteur privé. Le gouvernement fédéral pourrait donc jouer un rôle de catalyseur dans l'adoption de programmes d'action dans le secteur privé par voie d'obligations contractuelles, une fois qu'il aura mis en œuvre un tel programme au sein de sa propre administration.

Merci.

Le président: Merci MM. Schmidt et Simpson.

Comme je l'ai mentionné plus tôt aujourd'hui, dans les nombreuses villes du Canada où nous amène notre tournée, différents groupements et associations pour personnes handicapées nous soumettent des mémoires qui se complètent. Je puis vous assurer que, même à ce stade, bien que nous n'ayons visité que quatre ou cinq provinces, il ne fait, dans mon esprit, aucun doute que nous aurons des recommandations relativement à la formation et aux débouchés offerts aux handicapés, et ainsi de suite.

Quant à ce qui reste à venir, je ne suis pas en mesure d'en juger; en effet, nous ne voulons pas porter de jugement avant

[Texte]

might come up with more recommendations next week, but we will certainly have recommendations in our report. And I will be consulting with David Smith because he may have heard things that I have not heard and we may have heard things that he has not heard. So we will probably end up with recommendations in both our reports.

I just want to clarify a few things myself. Mr. Simpson, what handicaps are covered by your coalition?

Mr. Simpson: The Canadian coalition is an open organization. Provincial organizations make up the administrative bodies and they are open to any physically handicapped persons, as well as non-handicapped persons. Saskatchewan, for example, includes also mentally handicapped persons, or their advocates who wish to join.

Basically, our membership is made up of mobility-handicapped persons, with cerebral palsy, MS, MD, polio, like myself, blindness. I would say in all honesty that the persons with deafness are least represented: they have their own Canadian coordinating council on deafness which we are developing a relationship with.

But we do not claim to represent all handicapped persons: no organization ever has or ever will. It is a cross-section. We have open forums and a person interested in any issue can, on that issue, come out and speak at that forum. That is where the cross-section, the gathering of viewpoints, comes and our resolutions attached as an appendix here demonstrate the national conference resolutions which came from an excellent cross-section of people from all parts of Canada with all the different physical disabilities, and their different points of view. So I think it is the best possible human cross-section of viewpoints you can get. But it does not claim to represent everyone.

The Chairman: Well, Mr. Rogodzinski, can the same be said for the Manitoba League for the Handicapped? Does it cover pretty much the same handicaps as . . .

Mr. Rogodzinski: Yes, but only on a provincial level.

The Chairman: I see. And is your organization, the Manitoba League, a member of the coalition presided over by Mr. Simpson?

Mr. Rogodzinski: Yes, we are.

The Chairman: Mr. Simpson, you, in your remarks, said that you were not happy with the pigeon-holing that the handicapped receive: for example, that people expect all your problems to come together in the Department of National Health and Welfare, or that there should be a special task force under David Smith. Also, I had the impression that you did not think the name—although I see you use it yourself—the name “handicapped” was a proper name to describe the people that you represent, and I think that that is probably

[Traduction]

la fin des audiences, étant donné que quelqu'un peut formuler d'autres recommandations la semaine prochaine. Cependant, il est certain que notre rapport contiendra des recommandations. De plus, je vais conférer avec David Smith, puisqu'il est possible qu'il ait entendu des choses dont je n'ai pas eu vent et vice versa. Ainsi, il est probable que nous incluons tout deux des recommandations dans nos rapports.

Je veux seulement clarifier moi-même quelques points. Monsieur Simpson, de quels handicaps physiques votre groupement a-t-il parlé?

M. Simpson: La Canadian Coalition est un organisme accessible à tous. Des organismes provinciaux constituent les organes administratifs. Ceux-ci sont ouverts à tous les handicapés physiques de même qu'aux personnes ne souffrant pas d'un handicap physique. Prenons par exemple, la Saskatchewan, où l'organisation regroupe également les handicapés mentaux et toutes les autres personnes qui désirent témoigner leur appui.

Fondamentalement, nos membres sont des handicapés physiques souffrant de paralysie cérébrale, de sclérose en plaques, de dystrophie musculaire, de polio et, comme moi, de cécité. Je dois dire, en toute honnêteté, que les personnes souffrant de surdité sont celles qui sont les moins bien représentées. Elles ont leur propre Conseil canadien de coordination de la déficience auditive avec lequel nous sommes en train d'établir des liens.

Or, nous ne prétendons pas représenter tous les handicapés; aucun organisme ne l'a jamais fait ni ne le fera jamais. Il s'agit de faire un choix représentatif. Nous organisons des débats et toute personne qui s'intéresse à un sujet particulier peut, à ce titre, y exprimer ses opinions. C'est pourquoi il est utile de procéder à un choix représentatif qui favorise les échanges de vue. Nos propositions, présentées ici en annexe, correspondent aux recommandations de la conférence nationale qui sont le fruit d'échanges de vu fructueux entre toutes les différentes catégories d'handicapés physiques au Canada. A mon avis, il ne pourrait y avoir meilleur échange de points de vue. Ils n'ont toutefois pas la prétention de représenter tout le monde.

Le président: Eh bien, M. Rogodzinski, peut-on en dire autant de la Manitoba League for the Handicapped? Y est-il question en grés des mêmes handicapés, . . .

M. Rogodzinski: Oui, mais à l'échelon provincial seulement.

Le président: Je vois. Et votre organisme, la Manitoba League fait-elle partie de la Canadian Coalition dont M. Simpson est le président?

M. Rogodzinski: Oui, nous en faisons partie.

Le président: M. Simpson, dans vos observations, vous avez déclaré être mécontent de voir les demandes des handicapés rejetées; par exemple, les gens s'attendent que tous vos problèmes soient acheminés au ministère de la Santé et du Bien-être social ou sont d'avis qu'il faudrait créer un groupe de travail spécial présidé par David Smith. De même, j'avais l'impression que vous ne pensiez pas que le terme «handicapé», quoique je vois que vous l'utilisez vous-même, était un qualificatif convenable pour décrire les personnes que vous représentez et je

[Text]

correct; but what I was going to ask you was, what name would the handicapped people prefer?

• 2225

Mr. Simpson: It is the question of any name was what I was trying to point out; it is labelling.

Traditionally, in Europe, and then in the early years in this country, an act was developed for mental health or for mental retardation, and everybody was included in that. This labelling then forces people who may be mentally retarded to go to that system and sort of only that system to get their employment services or transportation services of whatever it may be; that unfortunately pigeon-holes people into systems. You just should not have legislation built around one name that cannot possibly deal properly with a variety of people who are as different as everyone in this room is different. That is the problem.

We are not ashamed to use the word. It is just that when you develop legislation, we want to be integrated into community service legislation and not the Handicapped Act or handicapped housing, or handicapped this, handicapped that.

Yes, it is a contradiction. We have handicapped transportation—we try to integrate into transportation authorities and departments and CTC regulations and all the rest of it. We do not want transportation, or housing or employment, all under health and welfare, where sort of traditionally it came from, a kind of image because you were "the handicapped". Not that we are ashamed to use the word; it is just that a word—and it is amazing—that a word leads to concepts; concepts lead to planning; and planning leads to legislation; and if it is an inappropriate word in the first place, the whole damn rest of it is wrong. We have just seen over-generalizations go astray.

The Chairman: John, do you have any questions?

Mr. McDermid: No, but I enjoyed both briefs, Mr. Chairman.

I would just say this, that I agree that the federal government has to play a leading role; but, it is unbelievable to me that the session coming up will be the first session where there is space to accommodate wheelchairs in the House of Commons. Heretofore it has not been available and I gather it will be this time around.

It absolutely amazed me when I first came to the House a year and a half ago that it was such a terrible place for anyone with any kind of handicap to get into: it was a very difficult thing. Now we have finally made room for wheelchairs to get into the House. I am surprised that it only took 114 years.

Mr. Simpson: It was at our employment conference in Ottawa last November when our B.C. membership group

[Translation]

crois que c'est probablement vrai. Or, j'allais vous demander quel terme ou expression les handicapés préféreraient-ils qu'on utilise à leur endroit?

Mr. Simpson: En fait, ce que j'essayais de faire ressortir c'est que ce n'est pas la question de l'appellation utilisée, mais plutôt celle de l'étiquette qu'on leur colle.

Depuis toujours, il existe en Europe une loi sur la santé mentale ou l'arriération mentale, ensuite adoptée ici au début de la colonie; cette loi englobait tout le monde. Le fait de cataloguer les gens force les déficients mentaux à recourir à ce système et presque uniquement à celui-là pour obtenir du travail ou des moyens de transport, ou autre; malheureusement, on oblige les gens à fonctionner à l'intérieur de ces systèmes. Vous ne devriez tout simplement pas élaborer de lois à partir d'un terme qui, à toutes fins pratiques, ne peut représenter convenablement un éventail de personnes toutes aussi différentes que nous le sommes. Voilà, en vérité, l'essence du problème.

Nous n'avons pas honte d'utiliser le terme «handicapé». Il s'agit plutôt, au moment où vous légiférez de nous inclure dans les lois sur les services à la collectivité et non dans celles sur les handicapés.

Oui, il y a là contradiction. Nous avons des moyens de transport pour les handicapés que nous essayons d'intégrer aux ministères et organismes de transport, et d'inclure dans les règlements de la Commission canadienne des transports et le reste. Nous ne voulons pas obtenir des transports, des logements ou du travail, sous les auspices du ministère de la Santé et du Bien-être social, comme cela s'est pratiquement toujours fait parce que nous étions des «handicapés». Je le répète encore, nous n'avons pas honte d'utiliser le terme. C'est tout simplement que, chose étonnante, un mot fait naître des concepts et que ceux-ci engendrent la planification, et que la planification produit des lois, et, si au départ, le mot est mal choisi, tout ce qui en découle est alors faussé. Voilà donc où mène une trop grande généralisation: à l'égarement.

Le président: John, avez-vous des questions?

Mr. McDermid: Non, mais je tiens à dire, monsieur le président, que j'ai pris plaisir à entendre les deux exposés.

Je voudrais simplement ajouter que je reconnais que l'administration fédérale doit jouer un rôle de chef de file. Or, je trouve incroyable que la prochaine session du Parlement soit la première où il sera possible de recevoir à la Chambre des Communes les personnes en fauteuil roulant. Jusqu'à présent, cela s'était avéré impossible, mais je crois que cette fois-ci ça y est.

Lorsque j'ai mis les pieds pour la première fois à la Chambre il y a un an et demi, j'ai été tout à fait renversé de constater que rien n'avait été aménagé pour les personnes handicapées. Or, nous avons enfin remédié à la situation, de sorte que les personnes en fauteuil roulant peuvent désormais accéder à la Chambre. Et je suis étonné que cela n'ait pris que 114 années.

Mr. Simpson: C'est lors de notre conférence sur l'emploi qui s'est déroulée à Ottawa en novembre dernier, que nos membres

[Texte]

decided on the Monday morning to invade the House and see what they could do to upset the thing. But, you know, it is a shame that we may have to resort to picketing tactics or whatever it may be to get the points across. The solutions are simple.

May I just add, Mr. Chairman, that your copy of the appendix and the other copy that I have of the appendices indicate the summary of recommendations from the CLC, and we have also had working relationships with the Canadian Chamber of Commerce.

The handicapped consumer movement is moving out from its own back door into the community. Members are running for school boards, city councils, community boards and all the rest of it. It is an integrating force and I hope that your task force can facilitate that integration and development. And if we can get it recognized in the national will, in a charter of rights, et cetera, I think we can make a valuable contribution to the future resource and skill development of this country.

But just like one of the individuals who spoke earlier of a shortage of nursing and the need for senior citizens, she never thought of asking senior citizens to come back to work, perhaps, but the same principle applied to the handicapped. You often plan a skill development to serve someone else. Involve the people themselves—your policies can involve us in the planning, nationally as well as locally, in the employment, and in the skill development. We are all going to be senior citizens, too, shortly, so we would like to carry on with being employed.

Mr. Schmidt: Mr. Chairman.

The Chairman: Yes.

• 2230

Mr. Schmidt: We were gratified to read the remarks of the two members of your committee. Mr. Orlikow, for example, made a reference to contractual compliance as well as to affirmative action in the first volume of your minutes. Mr. McDermid also made reference to the handicapped as a minority group seeking to get recognition.

The Chairman: I was just going to say that Mr. McDermid was right in saying that the House of Commons has only this session been equipped to receive wheelchairs and so on; but we have had many handicapped people as members of Parliament even in the period that I have been there. We have had people with physical handicaps, blind, deaf, people without limbs—and I regret to say that I just learned this afternoon that Dan MacDonald, our Minister for Veterans Affairs, died today; he was a double amputee. My predecessor in my own constituency, Bill Hamilton, was a physically handicapped person.

[Traduction]

de la Colombie-Britannique ont décidé le lundi matin d'envahir la Chambre pour tenter de bouleverser l'ordre des choses. Vous savez, qu'il est malheureux d'avoir à recourir au piquetage ou à d'autres moyens radicaux pour se faire entendre. Les solutions sont pourtant simples.

Puis-je ajouter, monsieur le président, que votre copie de l'annexe ainsi que celles que j'ai en main renferment le sommaire des recommandations de la CTC et que nous avons également eu des relations de travail avec la Chambre de commerce du Canada.

Les groupements de consommateurs handicapés sortent graduellement de l'ombre pour prendre leur place au sein de la collectivité. En effet, leurs membres se portent candidats aux élections en vue de faire partie de comités scolaires, de conseils municipaux, de conseils de quartier et d'autres organismes. Il s'agit là d'un effort d'intégration et j'espère que votre groupe de travail peut faciliter l'intégration et l'épanouissement des handicapés. Si nous arrivons à faire reconnaître ce principe par la volonté nationale et à l'inclure dans une charte des droits, je pense que nous pourrions contribuer grandement à la mise en valeur des ressources et des compétences futures de ce pays.

Prenons par exemple le cas d'une des intervenantes qui a parlé plus tôt du manque de soins infirmiers et de l'utilité des personnes âgées, n'a-t-elle jamais pensé à demander aux personnes âgées de revenir sur le marché du travail? Or, le même principe s'applique dans le cas des handicapés. Vous élaborez souvent des programmes de perfectionnement qui serviront à d'autres que nous. Faites donc participer les principaux intéressés; en effet, nous pouvons prendre part à l'échelle tant nationale que locale, à la planification des politiques en matière d'emploi et de spécialisation. Bientôt, nous serons également des personnes âgées et nous voudrions sûrement avoir le loisir de continuer à travailler.

M. Schmidt: Monsieur le président.

Le président: Oui.

M. Schmidt: Il nous a été agréable de lire les observations formulées par les deux membres de votre comité. Par exemple, M. Orlikow a fait allusion à la conformité aux engagements contractuels ainsi qu'à des mesures positives dans la première partie de votre compte rendu. M. McDermid y a également présenté les handicapés comme un groupe minoritaire qui cherche à se faire reconnaître.

Le président: J'allais justement dire que M. McDermid avait raison d'affirmer que la Chambre des communes vient seulement de se doter des rampes et des installations nécessaires pour recevoir les personnes en fauteuil roulant, mais je tiens à faire remarquer que de nombreux handicapés ont siégé comme députés, même durant la période où j'y étais. Il y a eu des personnes souffrant d'handicaps physiques, par exemple de cécité ou de surdité, et d'autres auxquelles il manquait des membres; j'ai le regret de vous annoncer que je viens juste d'apprendre cet après-midi le décès de l'honorable M. Dan MacDonald, notre ministre des Affaires des anciens combattants. Je vous rappelle qu'il était cul-de-jatte. Mon prédéces-

[Text]

Well, thank you very much. We have one more witness, Sister MacNamara.

Sister G. MacNamara (Director, Rossbrook House Inc., Winnipeg): I will not bother going through this brief at all but will stick to one point that I would really like to bring to your attention.

I come from the inner city of Winnipeg and I run a project that, strictly speaking, is a diversion project, but unfortunately, it gets into all sorts of things. The inner city that I am speaking for goes roughly like this.

According to Winnipeg School Division No. 1 statistics, the major elementary school in our area has an average family income of below \$5,000 a year. The unemployment rate in that school runs at something like 60 to 70 per cent of the parents. We are, of course, the largest reserve in the province and one of the largest concentrations of native people in the country, and the group that I speak for in particular is aged 15 to 24. They are the older juveniles and the younger adults, and statistically, their chances of going to a provincial prison or a federal penitentiary are unfortunately very high.

Now I just bring one thing to your attention, that is all; and it is this: that our unemployment situation in the inner city is grim to the point of catastrophic, and I think I am not surprising you there at all. I would just suggest that the one ray of hope we have ever had has been in the federal grants, Canada Works, which has now been succeeded, I understand, by the Canada Community Development Projects; and I would just suggest to you that in the two federal constituencies of Winnipeg North and Winnipeg North Center, in 1978-79, the last time we had Canada Works Grants, we received approximately \$2.25 million. Our grant this time, our total, will be something like \$414,000, approximately 15 per cent.

Now, the short-term grants have been knocked continually as being band-aids, as being dependency-creation, and all this type of thing. I would suggest to you one thing: those grants have been the only hope for some people starting a second chance. We have heard tonight about retraining and all this, but what about the kid who at 17 has gone through every group home, every institution, everything you care to mention and wants now perhaps to upgrade himself a little bit. Where does he start? And the answer in the inner city time and again has been that he starts on the short-term grants.

Very often, they are the only source of self-help funding in the areas that are overrun by more formal and more structured and well-funded government agencies. So if you are going to do anything on the self-help level, it has to be through the federal grants.

[Translation]

seur dans mon propre comté, M. Bill Hamilton, souffrait d'un handicap physique.

Eh bien, merci beaucoup. Il reste un autre témoin à entendre, sœur MacNamara.

Sœur G. MacNamara (directrice de la Rossbrook House Inc., Winnipeg): Je ne perdrai pas mon temps à vous lire cet exposé, mais j'insisterai sur un point particulier sur lequel j'aimerais vraiment attirer votre attention.

Je viens du centre-ville de Winnipeg où je dirige un programme qui est, à proprement parler, un programme de «diversion» qui, malheureusement, a de nombreuses ramifications. Le centre-ville dont je parle fonctionne à peu près comme cela.

D'après les statistiques de la Division scolaire n° 1 de Winnipeg, le revenu annuel moyen des familles dont les enfants fréquentent la principale école primaire de notre région s'élève à \$5,000. De même, approximativement 60 à 70 pour cent des parents sont chômeurs. Nous sommes évidemment la plus grande réserve de la province et l'une des plus importantes concentrations d'autochtones au pays; le groupe que je représente plus particulièrement si situe dans la tranche d'âge de 15 à 24 ans. Il comprend les adolescents et les jeunes adultes qui malheureusement, d'après les statistiques, risquent fort de se retrouver dans une prison provinciale ou dans un pénitencier fédéral.

Or, je veux simplement attirer votre attention sur un point et ce point est le suivant: le taux de chômage dans le centre-ville est élevé au point d'être catastrophique et je ne crois pas vous surprendre du tout en vous disant cela. J'aimerais seulement vous rappeler que les subventions fédérales accordées dans le cadre du programme «Canada au travail» était le seul espoir que nous ayons jamais eu; je crois comprendre que vous l'avez remplacé par un autre programme, Projets de développement communautaire du Canada. Je tiens également à vous rappeler simplement que la dernière fois que les circonscriptions électorales de Winnipeg-Nord et de Winnipeg-Nord-Centre ont reçu des subventions de «Canada au travail» en 1978-1979, le montant de ces subventions s'élevait à environ 2.25 millions de dollars. Cette fois-ci, on nous accorde une subvention d'environ \$414,000, ce qui représente approximativement 15 p. 100 du montant obtenu précédemment.

Or, les subventions à court terme sont en butte à de constantes attaques selon lesquelles il s'agit de cataplasmes ou de mesures qui créent un état de dépendance et le reste. Permettez-moi de vous faire une remarque. Ces subventions ont été, pour certains, leur seule occasion de repartir à zéro. Ce soir, il a été question de recyclage et d'autres sujets connexes, qu'arrive-t-il dans le cas d'un jeune âgé de 17 ans qui a connu tous les foyers collectifs et toutes les institutions sans compter le reste, et qui, maintenant, souhaite peut-être s'améliorer un peu. Par où doit-il commencer? Pour lui et pour nombre d'autres, les subventions à court terme sont la réponse.

Très souvent, ils sont la seule source de fonds de recours mutuel dans les régions gérées par des organismes gouvernementaux officiels bien structurés et à gros budget. Alors, si vous décidez de contribuer aux fonds de secours mutuel, vous devez le faire par le biais de subventions fédérales.

[Texte]

One last point that I would leave you with is this. In the inner city of Winnipeg, your federal grants have been well invested: you have had a good return on your dollar. Some of the most successful projects and the ones that have actually managed to survive started on L.I.P., started on Canada Works, and so forth.

So if I could leave one recommendation with you on this—there are a couple of others in here with regard to education and so forth but in the time that you will allow me, I would just like to press upon you the real value of those short-term grants. For some people, they have longterm benefits that far outweigh some of the disadvantages in them. So I leave that with you because, of course, you are our federal representatives and very important in this matter.

• 2235

The Chairman: I just want to say that we will print, as if it were read, the entire brief, with the permission of the committee. And, Mr. Simpson—and I forgot to mention this—your brief, too, will be printed with the proceedings today as if it had been fully read.

Sister MacNamara, you said that your principal work is "diversion". You mean the diversion of young people from the criminal justice system?

Sister MacNamara: That is correct, yes.

The Chairman: But you have got into all sorts of other work?

Sister MacNamara: Well, unfortunately, that is the way it goes, you see.

The Chairman: Yes.

And Rossbrook House, is that a home for people—a halfway house?

Sister MacNamara: No, it is just a large neighbourhood centre for the local kids, most of whom, of course, wind-up in a diversion project at some point.

The Chairman: Thank you.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, it should be noted that Rossbrook House, unlike most of the formal social and welfare agencies, is open 7 days a week.

The Chairman: Does anybody on the task force have questions?

Mr. McDermid: Just before you go, do you feel we should be more selective in our granting procedures? This particular program that the federal government has come out with now, that is granting \$414,000 to your particular area, reaches into every single riding in Canada, but it is based on unemployment statistics and that sort of thing. In my particular riding, we are blessed with lots of industry and although we are hit fairly hard with the automotive layoff thing, we still have a fairly high employment figure; yet my riding is getting \$100,000 for projects. It will probably cover three projects: that is about all it will be able to finance.

[Traduction]

Je termine en vous disant que dans le centre-ville de Winnipeg, vos subventions ont été utilisées à bon escient. En effet, le taux de rendement de chaque dollar investi a été optimal. Le PIL, le programme *Canada au travail* et d'autres programmes ont permis d'entreprendre un certain nombre de projets très efficaces et d'en sauver d'autres de la faillite.

Alors si vous me permettez de vous faire une recommandation à cet égard—mon rapport en contient d'autres relatives à l'éducation, etc.—mais comme je ne veux pas abuser du temps que vous m'accordez, j'aimerais insister auprès de vous sur la valeur véritable de ces subventions à court terme. Elles procurent à certains des avantages à long terme qui l'emportent de loin sur les quelques inconvénients qu'elles comportent. Alors je m'en remets à vous parce que, bien entendu, vous êtes nos représentants fédéraux et que vous jouez un rôle très important à cet égard.

Le président: J'aimerais tout simplement ajouter que votre exposé sera imprimé dans son intégralité avec la permission du comité, comme s'il avait été lu. Ah! M. Simpson j'avais oublié de vous mentionner que votre exposé aussi sera inclus dans le procès-verbal d'aujourd'hui comme si vous l'aviez lu au complet.

Sœur MacNamara, vous avez dit que votre principale tâche consiste à faire «diversion». Vous entendez par là le fait d'éviter que des jeunes ne se retrouvent au pénitencier?

Sœur MacNamara: Oui, c'est exact.

Le président: Mais votre travail ne s'arrête pas là?

Sœur MacNamara: Eh bien, malheureusement, ainsi va la vie vous voyez.

Le président: Oui.

Et la maison Rossbrook n'est-elle pas une maison de transition?

Sœur MacNamara: Non, il s'agit simplement d'un important centre de quartier à l'intention des jeunes qui, pour la plupart, finissent évidemment, à un moment donné ou à un autre, dans un programme de diversion.

Le président: Merci.

Mr. Orlikow: Monsieur le président, à noter que la maison Rossbrook, contrairement à la plupart des organismes de santé et de bien-être sociaux officiels, est ouvert 7 jours par semaine.

Le président: Les membres du groupe de travail ont-ils des questions?

M. McDermid: Avant de nous quitter, dites-moi si vous croyez que nous devrions être plus sélectifs lorsque nous accordons des subventions? Le programme que l'administration fédérale vient de mettre sur pied et qui accorde la somme de \$414,000 à votre région, est appliquée dans toutes les circonscriptions du Canada; il est établi en fonction des statistiques sur le chômage et d'autres données précises. Dans ma circonscription, nous avons la chance d'avoir beaucoup d'entreprises et, bien que les mises à pied dans l'industrie de l'automobile nous aient frappés assez durement, le taux d'emploi y demeure relativement élevé. Or, ma circonscription reçoit

[Text]

Do you think that we should be perhaps a little more selective and cut out some of the «have» constituencies, if I can put it that way, to maybe give that little extra aid to the constituencies that are experiencing a little more trouble, such as the inner city.

Sister MacNamara: That probably would be a good idea.

I go back to Dick Martin's point, though, that part of the problem here is in the unemployment statistics. Once you exclude treaty Indians, just by definition, from your unemployment statistics, then that gives the inner city of Winnipeg disproportion.

You will never get from the classic Stats Canada unemployment statistics a proper picture of the inner city and unfortunately that handicaps us when they sit down and say, "Well, this area has high unemployment; this is not as bad". In the inner city, because so many of our people are treaty, their actual unemployment rate is not reflected. So I think that is part of the problem.

This other diversion project from the «haves» to the «have-nots», I would certainly endorse that if it could be done.

Mr. McDermid: Thank you, Sister.

Sister MacNamara: Thank you very much.

The Chairman: Thank you.

Well, ladies and gentlemen, we broke our record today. We heard 18 witnesses and we went over our scheduled time by 3 hours, 2 hours this afternoon and 1 hour tonight.

I notice that the fourth estate did not even bother coming back this evening and did not even stick it out this afternoon. So while all the comments and the briefs will be recorded in the official record of this committee, it seems that the press lost interest around 5:30 this afternoon and disappeared.

The meeting is adjourned until Brandon tomorrow.

[Translation]

\$100,000 pour la mise en œuvre de projets. Il est probable que cette subvention sera divisée entre trois programmes et malheureusement pas plus.

Pensez-vous que nous devrions peut-être nous montrer un peu plus sélectifs, et exclure quelques-unes des circonscriptions «bien nanties», si je puis m'exprimer ainsi, afin de porter davantage secours à celles qui éprouvent un peu plus de difficultés, par exemple le centre-ville.

Sœur MacNamara: Cela serait probablement une bonne idée.

Mais permettez-moi de revenir à Dick Martin, quoique ici, le problème est le taux de chômage. Si l'on exclut, par simple définition, les Indiens inscrits de vos statistiques sur le chômage, vous obtenez une nette disproportion entre le centre-ville de Winnipeg et le reste du pays.

Vous n'obtiendrez jamais un tableau précis du taux de chômage dans le centre-ville à partir des statistiques sur le chômage conventionnelles de Statistique Canada et cela nous désavantage lorsqu'on examine les chiffres et que l'on dit: «Eh bien, cette région a un taux de chômage élevé; cela n'est pas si mal.» Dans le centre-ville, en raison du grand nombre d'Indiens inscrits, le taux de chômage réel est faussé. Je crois donc qu'il s'agit là d'une partie du problème.

Quant à cet autre projet de diversion qui consisterait à donner aux plus défavorisés, j'y souscrirais certainement si cela était possible.

M. McDermid: Merci, Sœur MacNamara.

Sœur MacNamara: Merci beaucoup.

Le président: Merci.

Eh bien, mesdames et messieurs, nous avons battu notre record aujourd'hui. Nous avons entendu 18 témoins et nous avons dépassé de 3 heures le temps prévu pour les audiences, soit 2 heures cet après-midi et 1 heure ce soir.

Je constate que les journalistes ne se sont même pas donné la peine de revenir ce soir et qu'ils ne sont pas restés jusqu'à la fin des audiences cet après-midi. Ainsi, alors que toutes les observations et tous les exposés seront consignés dans le registre officiel du comité, il semble que les membres de la presse s'en soient complètement désintéressés autour de 17 h 30 cet après-midi et qu'ils ont disparu.

La séance est levée jusqu'à demain où elle reprendra à Brandon.

APPENDIX "EMPLB-3"

AGE & OPPORTUNITY CENTRE, INC.

PRESENTATION FOR THE
TASK FORCE FOR EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Convention Centre, Winnipeg, Man.

3:30 p.m.

September 30, 1980

It was the intent today of the Age & Opportunity Centre, Inc., to present a Brief to the Task Force in regard to public awareness of the needs for employment of retired persons, or of all older persons who do not consider themselves retired—but whom society regards as unemployable because of age. This neglected group is obviously larger in numbers now, and will continue to become more visible in the future, demanding access to job opportunities, citing their experience and stability as justifiable reasons for employment, and creating a greater awareness of the needs of this new generation in our society.

The Age & Opportunity Centre is a private non-profit social agency, established 22 years ago to provide a variety of services and activities to, for, and with, the well-elderly. I have included an Annual Report (1979) which describes the variety and scope of the many activities of this agency. The one broad area I wish to discuss today though, deals with the awareness of the Board of Directors of this agency, that more and more seniors were looking for employment, and that there was no service available to them, and very little public willingness to accommodate their needs.

About five years ago, the Age & Opportunity Centre established a Study Committee, with membership on it inclusive of Canada Manpower, the Volunteer Centre, the Social Services Agencies and the Seniors themselves, to discuss the demands of this group, and the need for there to be an avenue, an organization, an agency, for another bureaucratic structure through which they could seek employment. It was this Committee that conducted a survey which provided sufficient information for the Board of Directors of the Age & Opportunity Centre to recommend to a group of seniors that a Senior Citizen Job Bureau be established, and independently funded, with a clear mandate to find placement for those seeking positions, and to find seniors to fill positions for employers seeking to hire the elderly.

The senior population in Manitoba is already larger proportionately, than the national average. The national average is about 8.5 per cent, and the Manitoba average is about 10 per cent. Indeed, in Winnipeg, we are aware of there being whole sections of the city which have up to 29 per cent of their population over 65 years of age. In a Study undertaken by the Age & Opportunity Centre of the population distribution of those 50 and over in Winnipeg, it became evident that large segments of the city have aging populations, and that a good percent of the allocation of the elderly is in the core, but quickly spreading to the adjacent areas, and that the circle

APPENDICE «EMPLB-3»

AGE & OPPORTUNITY CENTRE, INC.

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES POSSIBILITÉS
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Centre des Congrès, Winnipeg (Manitoba)

15 h 30

Le 30 septembre 1980

L'Age & Opportunity Centre, Inc. entendait présenter aujourd'hui au Comité spécial un mémoire sur le sujet de la sensibilisation du public aux besoins d'emploi des personnes à la retraite ou de toutes les personnes plus âgées qui ne se considèrent pas à la retraite mais que la société refuse d'employer en raison de leur âge. Ce groupe négligé est de toute évidence plus important aujourd'hui qu'il n'était hier et il sera de plus en plus visible dans l'avenir. Les personnes qui en font partie veulent que des possibilités d'emploi leur soient offertes et font valoir à cette fin leur expérience et leur stabilité. Elles veulent aussi que notre société devienne plus consciente des besoins du troisième âge.

L'Age & Opportunity Centre est une organisation privée de services sociaux à but non lucratif; elle a été fondée il y a 22 ans en vue d'organiser des services et des activités à l'intention des personnes âgées bien portantes et avec leur collaboration. J'ai joint au présent mémoire un rapport annuel (1979) de l'organisme qui donne une idée de la variété de ses activités. La question dont je voudrais parler aujourd'hui et qui frappe beaucoup le Conseil d'administration de l'organisme est celle du nombre croissant de personnes âgées en quête d'emploi, du manque de services à leur disposition et du peu d'intérêt manifesté par le public pour répondre à ces besoins.

Il y a environ cinq ans, l'Age & Opportunity Centre a formé un Comité d'étude regroupant des représentants de Main-d'œuvre Canada, du Volunteer Centre, des organismes de services sociaux et des personnes âgées elles-mêmes en vue d'étudier les demandes de ce groupe et d'établir s'il serait nécessaire de créer un organisme, une agence ou quelque autre appareil administratif par l'intermédiaire duquel elles pourraient se chercher de l'emploi. C'est sur la base de l'enquête menée par ce Comité et des renseignements ainsi recueillis que le Conseil d'administration de l'Age & Opportunity Centre a recommandé à un groupe de personnes âgées de fonder un Bureau d'emploi du troisième âge qui se financerait lui-même et qui serait chargé de trouver des emplois pour ceux qui en cherchent ou encore de trouver des personnes âgées prêtes à remplir des postes pour des employeurs désirant en embaucher.

Au Manitoba, la population des personnes âgées est déjà proportionnellement plus nombreuse que la moyenne nationale qui est d'environ 8,5 p. 100, celle du Manitoba étant d'environ 10 p. 100. Nous savons que dans certains quartiers de Winnipeg, par exemple, jusqu'à 29 p. 100 de la population est âgée de 65 ans ou plus. Dans une étude faite par l'Age & Opportunity Centre sur la répartition de la population des 50 ans ou plus à Winnipeg, on a découvert que de larges secteurs de la ville ont une population vieillissante, et qu'une bonne part des personnes âgées recevant des allocations vivent au centre-ville mais qu'elles envahissent rapidement les quartiers avoisinants.

around the core is clearly occupied by this older population. It is also clear that over 50 per cent of this population receive G.I.S., with 20 per cent of the group receiving full G.I.S. These people live on less than \$5,000 a year.

It is evident that a very large population in Winnipeg is to be considered in the "aging" group, which would have current grave concerns about their financial viability in their retirement, as we are all aware of the current status of pension programs. They are also aware of their status in an unstable economic situation in Manitoba, which could gravely affect their ability to gain, or retain, employment in retirement.

The fact remains that some of this group will be seeking employment over the next many years, and we are all aware that the group is growing, more needful, more demanding, more vocal and more politically astute.

We are aware that not all retired persons will seek employment, and we are also aware of the fact that most will not seek full-time employment. They will, though, demand access to the part-time and seasonal jobs, and will begin to seek those employers who will be sympathetic to them and begin to demand that Government Training Programs recognize their needs.

I have not mentioned the issue of mandatory retirement, but surely the addressing of that issue by the Government will affect seniors retaining their employment. Mention should also be made of the need to include aging in the Human Rights statements across the country, without the amendments which exclude them after retirement. Mention must also be made of the fact that this growing population of older Canadians are a skilful, intelligent resource, and that in a time when labour issues remain problematic, this potential labour force cannot be ignored.

The issues I am bringing to your attention in regard to the elderly are:

- (1) They are here and will be demanding jobs.
- (2) They are many and are in grave financial jeopardy.
- (3) They are being discriminated against because of age, in seeking employment.
- (4) They are a great and valuable resource whom we cannot afford to exclude from our society.

Thank you.

Presentation made by:
(Mrs.) Yhetta M. Gold,
Executive Director.

et que la zone adjacente au centre-ville est surtout occupée par des personnes du troisième âge. Il est évident aussi que plus de 50 p. 100 de cette population reçoit le supplément du revenu garanti (SRG) et que 20 p. 100 en reçoit le plein montant. Ces personnes vivent avec moins de \$5,000 par an.

C'est un fait qu'une bonne part de la population de Winnipeg entre dans la catégorie du «troisième âge», formé de personnes qui ont probablement à l'heure actuelle de grandes inquiétudes concernant les ressources financières dont elles disposeront au moment de leur retraite; nous savons tous en effet, ce qu'il en est des programmes de pensions en vigueur. Ces personnes sont également conscientes de l'instabilité de la situation économique au Manitoba qui pourrait sérieusement compromettre leurs chances de trouver et de garder un emploi une fois qu'elles auront pris leur retraite.

Il n'en demeure pas moins que plusieurs personnes âgées chercheront à travailler au cours des années à venir et nous savons tous que leur nombre ne fera qu'augmenter, comme d'ailleurs leurs besoins et leurs demandes, et qu'elles se font davantage entendre ayant acquis une plus grande perspicacité politique.

Ce ne sont pas toutes les personnes à la retraite qui se chercheront de l'emploi et la plupart de celles-là ne voudront pas de l'emploi à plein temps. Elles souhaiteront trouver des emplois à temps partiel ou saisonniers et chercheront des employeurs qui sont disposés à les engager; elles demanderont aussi que des programmes de formation gouvernementaux répondent à leurs besoins.

Je n'ai pas soulevé la question de l'âge obligatoire de la retraite, mais lorsque le gouvernement s'en sera occupé, il est certain que ses décisions auront une influence sur les personnes âgées qui veulent rester en fonction. Mentionnons également qu'il faudrait inclure le troisième âge dans les déclarations des droits de la personne qui sont élaborées d'un bout à l'autre du pays, et que les dispositions qui leur interdisent de travailler après l'âge de la retraite devraient être supprimées. On ne devrait pas oublier non plus que cette population de plus en plus nombreuse de Canadiens âgés constitue une ressource humaine qualifiée et douée et qu'à une époque où les problèmes de main-d'œuvre prennent des proportions critiques, on ne saurait ignorer cette éventuelle population active.

Voici les points sur lesquels j'aimerais attirer votre attention relativement aux personnes âgées:

- 1) Elles sont là et elles demanderont des emplois.
- 2) Elles sont nombreuses et leur situation financière est gravement compromise.
- 3) Elles sont l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge lorsqu'elles se cherchent de l'emploi.
- 4) Elles constituent une ressource immense d'une grande valeur que nous ne pouvons nous permettre d'écarter de la société.

Je vous remercie de votre attention.

Mémoire déposé par
(M^{me}) Yhetta M. Gold,
directrice

APPENDIX "EMPLB-3"

ANOOKEETA

An Association Promoting Native Employment
in Manitoba

To: COMMITTEE MEMBERS OF EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE 80's

Our Association welcome this opportunity to share our views and concerns that deals with employment and more specifically Native employment. It is virtually a 'given' that the unemployment rate among Native people is at a very high unacceptable level. This unemployment rate probably will remain at the critical level unless new initiatives and fresh commitment is undertaken so our objectives will be realized. The points listed below are simple and straight-forward. We sincerely hope that your committee can use these points in recommending an improved mechanism that will produce the desired results.

1. Native people generally have a low education on the national level. Federal programs such as CMTP (Canada Manpower Training Program) discriminate on the basis of age and academic levels. To qualify for BTSD (Basic Training for Skilled Development) one must be 20 years of age and have grade eight education level. This regulation becomes dysfunctional in trying to promote Native training.

2. The Adult Occupational Training Act (AOT) must be revised to allow for two year courses such as Business Administration. The present act is restrictive to one year courses.

3. In determining formulas for Native programming allocations, the designers must use the real situation ie, real unemployment rate of Native people in their program design. For example, disguised unemployment or the discouraged worker is not taken into account as they are not considered as part of the labour force. Many Native people do not look for work because they know that these opportunities do not exist.

4. Training programs should be designed to accommodate the local Native community. They should augment the community planning infrastructure including the economic development and community development processes. Also, training should be geared toward anticipated jobs in the community.

5. Under the Canada Community Development Projects program, there is no allocation for Status Indians in the city of Winnipeg. The population of Status Indians in Winnipeg is approximately 12,000-15,000. Does that suggest that unemployment of Status Indians in Winnipeg does not exist?

6. Federal departments must look at desired results or impact. The process must become incidental to the desired impact. To improve on this delivery mechanism, Federal

APPENDICE «EMPLB-4»

ANOOKEETA

Organisme de promotion de l'emploi des Autochtones
au Manitoba

A: MEMBRES DU COMITÉ SUR LES POSSIBILITÉS
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Notre Association est heureuse d'avoir l'occasion de vous faire part de ses objectifs et de ses inquiétudes concernant l'emploi, et notamment l'emploi des Autochtones. On considère pratiquement comme un fait «normal» que le taux de chômage de la population autochtone soit à un niveau très élevé et inacceptable. Et ce taux de chômage restera critique tant qu'on n'aura pas pris de nouvelles mesures et qu'on n'aura pas pris une nouvelle fois l'engagement de répondre à nos aspirations. Les points que nous soulevons dans le présent document expriment des idées simples et directes. Nous espérons sincèrement que votre Comité aura en tirer profit et recommandera la mise en œuvre de moyens qui produiront les résultats escomptés.

1. Le taux de scolarité des autochtones est faible à l'échelle nationale. Les programmes fédéraux comme le PFMC (programme de formation de la main-d'œuvre du Canada) encouragent la discrimination fondée sur l'âge et le niveau de scolarité. Pour être éligible aux CPFP (cours préparatoires à la formation professionnelle), il faut avoir 20 ans et avoir terminé 8 ans de scolarité. Cette exigence constitue un obstacle aux efforts de promotion de la formation des Autochtones.

2. Les dispositions de la Loi sur la formation professionnelle des adultes doivent être révisées de manière à permettre des cours de deux ans, en gestion des affaires, par exemple. La Loi en vigueur ne prévoit que des cours d'un an.

3. Dans l'élaboration d'un programme d'allocations aux Autochtones, il faudrait tenir compte de la situation réelle, c'est-à-dire du taux de chômage réel des Autochtones. On ne fait, par exemple, pas état du chômage déguisé ou des travailleurs découragés puisque ceux-ci ne sont pas considérés comme faisant partie de la population active. Beaucoup d'Autochtones ne se donnent même plus la peine de chercher un emploi, sachant d'avance qu'ils n'ont aucune chance d'en trouver.

4. Les programmes de formation devraient être élaborés en fonction des collectivités locales d'autochtones. Ils devraient viser à accroître l'infrastructure de la collectivité ainsi que son développement économique et communautaire. La formation devrait être rattachée à des emplois prévus dans le milieu même.

5. Le Programme canadien de projets de développement communautaires ne prévoit aucune allocation pour les Indiens inscrits de la ville de Winnipeg où l'on en compte environ 12,000 à 15,000. Cela implique-t-il que les Indiens inscrits à Winnipeg ne sont pas considérés comme des chômeurs?

6. Les ministères fédéraux doivent se demander quel résultat ils visent. Leurs programmes doivent ensuite chercher à atteindre les objectifs visés. Ces programmes seraient

departments must utilize the block funding concept that will facilitate this objective. This can be also carried out in other areas beside employment and economic development.

7. Native people traditionally have had close ties with Mother Nature and more specifically cultural ties with their land. Research grants must be made available to establish aboriginal right and title. After aboriginal title has been secured, a natural progression will be the development of these communities that hopefully will lead to greater economic democracy and eventually economic independence.

8. The policy of Native Employment in all Federal departments must be enunciated with a fresh commitment in achieving the employment objectives.

9. A Native person should be on the committee for the 80's or at least have Native participation at sub-committee level.

10. Provinces must be encouraged to establish Native Employment Bureaus as they have done for women.

Thank you,

L. Stevenson
Chairman

plus efficaces s'ils utilisaient le mécanisme du financement en bloc qui faciliterait la réalisation des objectifs. Cette méthode peut également être employée dans d'autres domaines que ceux de l'emploi et du développement économique.

7. Traditionnellement, les Autochtones ont vécu près la nature et leur culture traduit ce lien étroit avec leur terre natale. Il faut que des bourses d'étude soient créées pour que les droits et titres des Autochtones puissent être fermement établis. Une fois que les droits des Autochtones auront été reconnus, il serait alors naturel de penser au développement de ces collectivités, ce qui entraînerait éventuellement une situation économique plus démocratique et un jour peut-être la pleine indépendance économique.

8. Il faut énoncer une politique d'embauche des Autochtones dans tous les ministères fédéraux et s'engager une nouvelle fois à l'appliquer.

9. Un des membres du Comité sur les possibilités d'emploi pour les années 80 devrait être un Autochtone ou il faudrait au moins s'assurer qu'un Autochtone participe aux travaux d'un sous-comité.

10. Les provinces doivent être encouragées à créer des bureaux d'emploi des Autochtones comme elles ont établi des bureaux d'emploi pour les femmes.

Je vous remercie de votre attention.

Le président
L. Stevenson

APPENDIX "EMPLB-5"

APPENDICE «EMPLB-5»

SUBMISSION
OF THE
3M COMMITTEE
"UNEMPLOYMENT IN MANITOBA"

April 15, 1980

MÉMOIRE
DU
COMITÉ 3M
«LE CHÔMAGE AU MANITOBA»

Le 15 avril 1980

I. INTRODUCTION

The Manitoba Federation of Labour, The Manitoba Indian Brotherhood and the Manitoba Metis Federation have come together for the first time to address an issue of concern to all three organizations—northern unemployment.

We have focussed on northern Manitoba because of the extent of poverty and unemployment there. The residents of small, isolated, northern communities have few of the job opportunities that southerners take for granted. Yet with incomes typically much lower than those in the south, these same people face living costs which any Winnipeg would consider exorbitant. For example:

1. Food for home consumption—June 1979

a) Winnipeg	= 100.0
b) Thompson	= 102.5
c) Flin Flon	= 110.7
d) Cross Lake	= 129.2
e) Island Lake	= 136.4

(Source: Manitoba Statistical Review, 2nd Quarter 1979, Table 37, page 37)

2. Average Gasoline price per litre (regular #2 gas)—June 1979

a) Winnipeg	= 19.4¢
b) Thompson	= 26.0¢
c) Flin Flon	= 24.8¢
d) Cross Lake	= 27.1¢
e) Island Lake	= 36.3¢

(Source: Manitoba Statistical Review, 2nd Quarter 1979, Table 38, page 38)

3. Domestic heating commodities—June 1979

	Heating Oil	Electricity
a) Winnipeg	100.0	100.0
b) Thompson	110.8	113.5
c) Flin Flon	105.1	110.1
d) Cross Lake	154.8	113.5
e) Island Lake	247.0	139.2

(Source: Manitoba Statistical Review, 2nd Quarter 1979, Table 39, page 39)

Hydro electric power, coming from the north, costs north-erners considerably more than those in the south.

I. INTRODUCTION

La Manitoba Federal of Labour, la Fraternité des Indiens du Manitoba et la Fédération des Métis du Manitoba se sont pour la première fois regroupés pour étudier un problème commun: le chômage dans le Nord.

Nous avons choisi le nord du Manitoba à cause de la grande pauvreté de cette région et du chômage qui y sévit. Les résidents de petites collectivités isolées du Nord n'ont pratiquement aucune des possibilités d'emploi que les habitants du Sud considèrent comme allant de soi. Et alors qu'ils touchent des revenus qui sont toujours inférieurs à ceux des travailleurs au Sud, le coût de la vie auquel ils doivent faire face serait jugé exorbitant par n'importe quel résident de Winnipeg.

1. Nourriture consommée à la maison—juin 1979

a) Winnipeg	= 100.0
b) Thompson	= 102.5
c) Flin Flon	= 110.7
d) Cross Lake	= 129.2
e) Island Lake	= 136.4

(Source: Manitoba Statistical Review, 2^e trimestre 1979, Tableau 37, p. 37)

2. Prix moyen du litre d'essence (essence ordinaire n° 2)—juin 1979

a) Winnipeg	= 19,4¢
b) Thompson	= 26,0¢
c) Flin Flon	= 24,8¢
d) Cross Lake	= 27,1¢
e) Island Lake	= 36,3¢

(Source: Manitoba Statistical Review, 2^e trimestre 1979, Tableau 38, p. 38)

3. Huile de chauffage et électricité domestiques—juin 1979

	Huile de chauffage	Électricité
a) Winnipeg	100.0	100.0
b) Thompson	110.8	113.5
c) Flin Flon	105.1	110.1
d) Cross Lake	154.8	113.5
e) Island Lake	247.0	139.2

(Source: Manitoba Statistical Review, 2^e trimestre 1979, Tableau 39, p. 39)

L'énergie hydro-électrique qui est pourtant produite dans le Nord est plus chère pour les habitants du Nord que ceux du Sud.

Yet the residents of these neediest of communities are excluded from unemployment statistics published by the federal government. The monthly Labour Force Bulletin (C.S.D. 71-001) the source of commonly used unemployment information, excludes the residents of the rural north. We have, therefore, compiled our own data base, using the 1976 censuses as our major source. (See Section II).

The area investigated represents over $\frac{2}{3}$ of the province of Manitoba. We have used the boundaries established by Statistics Canada, and labelled as economic region 68 (the far north) and economic region 65 (the mid-western section of the province). (See Map No. 2) All information published by Statistics Canada combines these two regions, so it was necessary to cover both areas.

In late 1979, there was a boundary change enlarging the area covered by regions 65 and 68. However, since we are investigating the 1976-1979 period, we have chosen to use the old boundaries, in order to make meaningful comparison possible.

We have rejected the Statistics Canada definition of "labour force", since it excludes many Manitobans who would work if work was available in their communities. Instead, we have included in our study all residents of these regions, aged 15 years and over.

There is disagreement in the published materials of the federal and provincial levels of government as to the number of communities in the north. The province of Manitoba, Dept. of Northern Affairs, recognizes only 47 remote communities, completely excluding the Reserve Indian population. However, when the Department signed the Canada/Manitoba Northlands Agreement, it recognized 124 such communities. The Canada Employment and Immigration Commission has attached itself to 273 communities in the same northern areas, listing 1324 Manitoba communities by name, CEC office and economic region.

It seems reasonable to question the validity of measurements of unemployment and labour force participation in a region where government cannot even consistently measure the total population.

II. NORTHERN UNEMPLOYMENT

1. Our major criticisms of published data on northern unemployment are two-fold:

(1) the areas surveyed exclude the rural north;

(2) the narrow definition of "unemployed" excludes those people who have given up looking for work.

2. The Statistics Canada definition of unemployed is severely limited since:

(a) all residents of Indian reserves are excluded from calculations of unemployment;

(2) only those not living on reserves and living in large urban centres are included;

(3) to be counted as unemployed, a person must have:

(a) actively looked for work in the preceding two weeks,
or

Malgré cela les résidents de ces collectivités très pauvres sont exclus des statistiques sur le chômage publiées par le gouvernement fédéral. Le bulletin mensuel sur la population active (CSD 71-001), qui est la source la plus utilisée de renseignements sur le chômage, exclut les habitants ruraux du Nord. C'est pourquoi nous avons compilé nos propres données à partir du recensement de 1976 (Voir Section II).

Le territoire visé est l'équivalent de plus des deux tiers de la province du Manitoba. Nous avons utilisé la délimitation et la nomenclature établies par Statistique Canada, pour la région économique 68 (le grand nord) et la région économique 65 (la section centre-ouest de la province) (Voir la carte n° 2). Tous les renseignements publiés par Statistique Canada sur ces deux régions sont regroupés: d'où la nécessité de les séparer.

À la fin de 1979, une nouvelle carte des régions a agrandi le territoire compris dans les régions 65 et 68. Mais puisque nos recherches portent sur la période 1976-1979, nous nous en sommes tenus aux anciennes limites pour être en mesure de faire des comparaisons significatives.

Nous avons rejeté la définition de «population active» de Statistique Canada, puisqu'elle exclut de nombreux Manitobains qui travailleraient s'il y avait de l'emploi dans leur collectivité. Nous avons au contraire inclus dans notre étude tous les résidents de cette région âgés de 15 ans et plus.

Les documents publiés par les gouvernements fédéral et provinciaux se contredisent sur le nombre de collectivités dans le Nord. Le ministère des Affaires du Nord de la province du Manitoba ne reconnaît que 47 collectivités éloignées et exclut entièrement la population indienne qui vit dans les réserves. Mais lorsque ce ministère a signé l'accord Canada-Manitoba sur les Terres du Nord, il a reconnu l'existence de 124 collectivités. De son côté, la Commission de l'emploi et de l'immigration est implantée dans 273 collectivités de ces mêmes régions, et sa liste donne le nom, le bureau de la CEC et la région économique de 1324 collectivités.

Il paraît donc raisonnable de mettre en doute la validité de la mesure du chômage et de la population active dans des régions dont le gouvernement n'arrive même pas à établir la population.

II LE CHÔMAGE DANS LE NORD

1. Nous avons deux critiques fondamentales à formuler contre les données publiées sur le chômage dans le Nord:

1) les régions saisies excluent les collectivités rurales du Nord;

2) la définition étroite du chômage exclut les personnes qui ne se cherchent plus d'emploi.

2. La définition du chômeur par Statistique Canada est trop étroite pour les raisons suivantes:

1) tous les résidents des réserves indiennes sont exclus des calculs sur le chômage;

2) seuls les Indiens vivant à l'extérieur des réserves et dans des grands centres urbains sont inclus;

3) pour être comptée au nombre des chômeurs, une personne doit

a) avoir activement cherché de l'emploi dans les deux semaines précédentes, ou

(b) been on temporary lay-off from a job to which he/she expects to return, *or*

(c) had definite arrangements to start a new job.

The 1976 Census of Canada broadened the definition of unemployment to include those who believed that no work was available in their communities.

The participation rate, although not as familiar as the concept of unemployment is important for our purposes, since it addresses the questions of under-utilization of manpower in a community. For example, in 1976 the Winnipeg participation rate was 60.9%. The Norway House rate was 26.5%. In Norway House on June 1, 1976, almost $\frac{3}{4}$ of the adult population was not considered as part of the labour force, and therefore not counted as unemployed. This helps to explain why the Norway House June 1, 1976 unemployment rate published in the Census was only 8.8%. The rate published by Statistics Canada for June 1976 for Northern Manitoba was 3.1%.

3. Limitations of published Census data

For the purposes of the Census, Manitoba was divided into 23 Census divisions (see map #1). The area we are studying is completely contained in 7 Census divisions—numbers 16, 17, 19, 20, 21, 22 and 23. Census divisions 16, 17, and 20 make up Economic Region 65. Divisions 19, 21, 22 and 23 make up Region 68. No attempt was made in the material published about these areas to distinguish between urban centres and the rural north. Therefore, in order to allow this separation, we obtained computer printouts of labour force information from the 1976 Census by Census Subdivisions. A subdivision is defined as any Indian reserve, village, town, city, local government district or rural municipality. The remaining area, including many Metis communities, are tabulated together by Census division and labelled as "unorganized territory". Using information more precise than that published in the Census, we were able to calculate two separate rates of northern unemployment—one for urban centres and one for the rural north. Here the real extent of northern unemployment begins to emerge.

4. Published Census Data (June 1, 1976)

Economic Region 65

Total population 15 years and over	39,995
Labour Force	24,300
Unemployment Rate	3.7%
Participation Rate	60.8%

Economic Region 68

Total population 15 years and over	49,390
Labour Force	27,065
Unemployment Rate	6.7%
Participation Rate	54.9%

Total both regions

Total population 15 years and over	89,385
Labour Force	51,365

(Source: CSD 94-802 and CSD 94-801)

b) avoir temporairement été mise à pied d'un emploi qu'elle espère réintégrer *ou*

c) avoir fait des arrangements précis pour remplir un nouvel emploi.

Le recensement du Canada de 1976 a élargi la définition du chômage pour inclure les personnes estimant qu'aucun travail n'existait dans leur collectivité.

Le taux d'activité, notion moins connue que celle de chômage, est important aux fins de notre exposé, puisqu'il touche aux problèmes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre dans une collectivité. En 1976 par exemple, le taux d'activité de Winnipeg était de 60.9%, et celui de Norway House était de 26.5%. A Norway House, le 1^{er} juin 1976, près de $\frac{3}{4}$ de la population adulte a été exclue de la population active et n'a par conséquent pas été considérée en chômage. Cela nous aide à comprendre pourquoi, au 1^{er} juin 1976, le taux de chômage publié par le recensement pour Norway House était seulement de 8.8%. Et le taux publié par Statistique Canada pour juin 1976 pour le Nord du Manitoba était de 3.1%.

3. Lacunes des données publiées du recensement

Aux fins du recensement, le Manitoba a été divisé en 23 divisions de recensement (voir carte n° 1). La région que nous étudions est entièrement comprise à l'intérieur de 7 de ces divisions, à savoir les divisions n° 16, 17, 19, 20, 21, 22 et 23. Les divisions 16, 17 et 20 forment la région économique 65 et les divisions 19, 21, 22 et 23 la région 68. Le matériel publié sur ces régions ne distingue pas les centres urbains et ruraux du Nord. Pour pouvoir effectuer cette distinction nous avons donc obtenu des listages de la population active d'après les subdivisions du recensement de 1976. Est considérée comme une subdivision une réserve, un village, une ville, une cité, un district local du gouvernement ou une municipalité rurale indienne. Toutes les autres collectivités de cette région, qui comprend un grand nombre de collectivité de Métis, sont regroupées par division de recensement et étiquetées «territoires non organisés». En utilisant des données plus exactes que celles publiées dans le recensement, nous avons pu calculer deux taux distincts de chômage dans le Nord, le premier pour les centres urbains, l'autre pour les collectivités rurales. Ces chiffres font apparaître sous son vrai jour le chômage dans le Nord.

4. Données du recensement publiées (1^{er} juin 1976)

Région économique 65

Population totale âgée de 15 ans et plus	39 995
Population active	24 300
Taux de chômage	3.7%
Taux d'activité	60.8%

Région économique 68

Population totale de 15 ans et plus	49 390
Population active	27 065
Taux de chômage	6.7%
Taux d'activité	54.9%

Total pour les deux régions

Population totale âgée de 15 ans et plus	89 385
Population active	51 365

(Source: CSD 94-802 et CSD 94-801)

5. Monthly Labour Force Bulletin—Economic Regions 65 and 68
(June 1, 1976)

Unemployment Rate	3.1%
Participation Rate	59.4%

(Source: CSD 71-001 32-6)

5. Bulletin mensuel sur la population active—régions économiques
65 et 68 (1^{er} juin 1976)

Taux de chômage	3.1%
Taux d'activité	59.4%

(Source: CSD 71-001 32-6)

6. Comparison with Winnipeg and Manitoba as a whole:

Unemployment		Participation Rate	
Winnipeg	5.0%	Winnipeg	60.9%
Manitoba total	4.4%	Manitoba total	60.9%

(Source: CSD 94-801 and CSD 94-802)

6. Comparaison entre Winnipeg et l'ensemble du Manitoba:

Chômage		Taux d'activité	
Winnipeg	5.0%	Winnipeg	60.9%
Total Manitoba	4.4%	Total Manitoba	60.9%

(Source: CSD 94-801 et CSD 94-802)

7. Calculation by Census Subdivision—June 1, 1976

Economic Region 65

	Pop. 15 yrs. and over	Labour Force	Unemp. Rate	Partici- pation Rate
1. Urban and Farm	38,725	23,315	3.8%	60.2%
2. Rural non-farm	620	270	22.2%	43.5%

Economic Region 68

1. Urban	29,825	19,950	4.2%	66.9%
2. Rural	20,945	7,785	38.0%	11.8%

8. Under-utilization of available person power has lowered these participation rates, and hence the unemployment rates. Winnipeg's participation rate in June 1976 was 60.9%. Northerners are just as eager as people in the south to earn a living and would join the labour force if there was work available to them. These people constitute a large part of the "hidden unemployed". If the amount by which northern participation rates are lower than the Winnipeg rates are added to the unemployed, then the corresponding unemployment rates would be:

	Pop. 15 yrs. and over	Labour Force	Unemp. Rate	Partici- pation Rate
Urban and farm	38,725	23,584	4.9%	60.9%
Rural non-farm	620	378	44.4%	60.9%

Economic Region 68

Urban	--- projection not applicable ---			
Rural non-farm	20,495	12,481	45.0%	60.9%

7. Calcul par subdivision de recensement—1^{er} juin 1976

Région économique 65

	Pop. de 15 ans et plus	Popu- lation active	Taux de chômage	Taux d'acti- vité
1. Urbaine et agricole	38 725	23 315	3.8%	60.2%
2. Rurale non agricole	620	270	22.2%	43.5%

Région économique 68

1. Urbaine	29 825	19 950	4.2%	66.9%
2. Rurale	20 495	7 785	38.0%	11.8%

8. La sous-utilisation de la main-d'œuvre disponible a diminué les taux d'activité et par ricochet les taux de chômage. En juin 1976, le taux d'activité de Winnipeg était de 60.9%. Les résidents du Nord désirent autant que ceux du Sud gagner leur vie et se joindraient volontiers à la population active s'ils pouvaient trouver du travail. Ces personnes constituent une part importante des «chômeurs déguisés». Si l'on ajoute au nombre de chômeurs l'écart existant entre le taux d'activité du Nord et celui de Winnipeg, alors les taux de chômage correspondants seraient les suivants:

	Pop. de 15 ans et plus	Popu- lation active	Taux de chômage	Taux d'activité
Urbaine et agricole	38 725	23 584	4.9%	60.9%
Rurale non agricole	620	378	44.4%	60.9%

Région économique 68

Urbaine	--- sans objet ---			
Rurale non agricole	20 495	12 481	45%	60.9%

9. At this point, June 1, 1976, our calculations differ substantially from those published. In Economic Region 65, using the potential labour force data, our calculation of unemployment is 1.2% higher than that published by the census in urban areas, and 40.7% higher than the census in rural areas. Our calculation for urban areas is 1.8% higher than that published in the Monthly Labour Force Bulletin, and for rural areas, it is a whopping 41.3% higher.

In Economic Region 68, the projections are only applicable in the rural areas, since the urban centres have a higher participation rate (66.9%) than Winnipeg. Using the potential labour force data, our calculation of unemployment is 38.3% higher than that published in the census, and a huge 41.9% higher than that published in the Monthly Labour Force Bulletin.

10. Update to April 1, 1979

What follows is a very conservative estimate of the increase in unemployment and participation rates from June 1, 1976 to April 1, 1979. It is a conservative estimate, since, although rejecting the Monthly Labour Force Bulletin calculations of unemployment and participation rates, we have accepted their measure of change in these rates.

Economic Region 65—Potential Labour Force Data

	June 1, 1976	Change	April 1, 1979
1. Urban and farm			
Unemp. Rate	4.9%	+4.2%	9.1%
Partic. Rate	60.9%	0 ¹	60.9%
2. Rural non-farm			
Unemp. Rate	44.4%	+4.2%	48.6%
Part. Rate	60.9%	0	60.9%

Economic Region 68—Potential Labour Force Data

	June 1, 1976	Change	April 1, 1979
Urban			
Unemp. Rate	4.2%	+4.2%	8.4%
Part. Rate	66.9%	+1.7%	68.7%
2. Rural non-farm			
Unemp. Rate	45.0%	+4.2%	49.2%
Part. Rate	60.9%	0	60.9%

Clearly, Statistics Canada's Monthly Labour Force Bulletin, with its exclusion of all rural northerners, does not measure unemployment in northern Manitoba.

9. A ce stade, au 1^{er} juin 1976, nos calculs diffèrent sensiblement de ceux qui sont publiés. Dans la Région économique n° 65, en utilisant les données sur la population active virtuelle, notre estimation du chômage est de 1,2% plus élevée que celles du recensement pour les régions urbaines et de 40,7% pour les régions rurales. Pour les régions urbaines notre calcul est de 1,8% plus élevé que celui qui est publié dans le bulletin mensuel La population active, et pour les régions rurales il est de 41,3% plus élevé, ce qui constitue une différence considérable.

Dans la Région économique n° 68, les prévisions ne s'appliquent qu'aux régions rurales, les centres urbains ayant un taux de participation plus élevé (66,9%) que Winnipeg. En utilisant les données sur la population active virtuelle, notre calcul du chômage est de 38,3% plus élevé que celui que donne le recensement, et beaucoup plus élevé, soit de 41,9% que celui qui est publié dans le bulletin mensuel La population active.

10. Mise à jour jusqu'au 1^{er} avril 1979

Ce qui suit est une estimation très modérée de la recrudescence du chômage et de l'accroissement des taux de participation du 1^{er} juin 1976 au 1^{er} avril 1979. En effet, tout en rejetant les calculs de La population active sur le chômage et sur les taux de participation nous avons retenu les proportions qui y sont données quant aux changements concernant ces taux.

Région économique n° 65—Données sur la population active virtuelle

	1 ^{er} juin 1976	Changement	1 ^{er} avril 1979
1. Régions urbaines et agricoles			
Taux de chômage	4,9%	+4,2%	9,1%
Taux d'activité	60,9%	0 ¹	60,9%
2. Régions rurales non agricoles			
Taux de chômage	44,4%	+4,2%	48,6%
Taux d'activité	60,9%	0	60,9%

Région économique n° 68—Données sur la population active virtuelle

	1 ^{er} juin 1976	Changement	1 ^{er} avril 1979
1. Régions urbaines			
Taux de chômage	4,2%	+4,2%	8,4%
Taux d'activité	66,9%	+1,7%	68,7%
Régions rurales non agricoles			
Taux de chômage	45,0%	+4,2%	49,2%
Taux de particip.	60,9%	0	60,9%

Manifestement, le bulletin mensuel La population active, de Statistique Canada, qui exclut tous les travailleurs du secteur rural du Nord n'évalue pas le chômage dans le Nord du Manitoba.

¹From June 1, 1976 to April 1, 1979 the Winnipeg participation rate did not change.

¹Du 1^{er} juin 1976 au 1^{er} avril 1979, le taux d'activité pour Winnipeg n'a pas changé.

11. According to the Canada Employment and Immigration Commission, the following numbers of people were registered as clients without employment during April 1979.

Dauphin office	1,923
Flin Flon office	700
The Pas office	1,009
Thompson office	1,678
Total	5,310

(Source: CEIC, Man. 757, Report of Registered Clients and Vacancies)

In April, 1979, the published unemployment rate was 7.3% in Economic Regions 65 and 68. Seven point three percent of a labour force estimated at 34,000 is only 2,482. Thus, even within different agencies of the federal government, calculations of unemployment vary 113%.

III. EXPENDITURES

Federal Expenditures—On Reserve Assistance

Fiscal year 1978-79

Thompson Region	\$ 2,636,067
Island Lake Region	\$ 3,589,156
The Pas Region ²	\$ 1,400,000
Total	\$ 7,625,223

(Source: Letter from Hon. J. Epp, Minister of Indian and Northern Affairs to Rod Murphy, M.P., Dec. 13, 1979)

Federal Expenditures—Unemployment Insurance

Fiscal Year 1978-79

Flin Flon office	\$ 1,377,365
Dauphin office	\$ 6,309,704
Thompson office	\$ 5,984,028
The Pas office	\$ 2,263,957
Total	\$15,935,054

(Source: Economic Services Branch, Canada Employment and Immigration Commission, Dec. 14, 1979)

The total amount paid federally as direct assistance was therefore about \$23,560,000. Of course, this figure does not take into account the cost of administering these programs. With appropriate policies of skilled labour training and job creation, these expenditures could be greatly reduced.

Provincial Expenditures—Social Allowances

(excluding municipal assistance)

Fiscal year 1978-79 (by Health and Community Services Regions)

Norman Region	\$ 1,635,600
Thompson Region	\$ 1,856,500
Total	\$ 3,510,100

(Source: Letter from Hon. L. R. Sherman to Jay Cowan, M.L.A. Jan. 29, 1979)

²Data for The Pas Region is only an approximation.

11. Selon la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration, les nombres de personnes suivantes ont été inscrites comme chômeurs depuis avril 1979.

Bureau de Dauphin	1 923
Bureau de Flin Flon	700
Bureau du Pas	1 009
Bureau de Thompson	1 678
Total	5 310

(Source: CCEI, Man. 757, Rapport sur les clients inscrits et les emplois vacants.)

En avril 1979, le taux de chômage publié était de 7,3% dans les régions économiques 65 et 68. Par rapport à une population active estimée à 34 000 personnes cela ne représente que 2 482 chômeurs. Ainsi, même au sein d'organismes différents du gouvernement fédéral les calculs relatifs au chômage varient de 113%.

III. DEPENSES

Dépenses fédérales—Aide aux réserves

Année financière 1978-1979

Région de Thompson	\$2 636 067
Région de Island Lake	3 589 156
Région du Pas ²	1 400 000
Total	\$7 625 223

(Source: Lettre de l'hon. J. Epp, ministre des Affaires indiennes et du Nord à Rod Murphy, député, 13 décembre 1979)

Dépenses fédérales—Assurance-chômage

Année financière 1978-1979

Bureau de Flin Flon	\$ 1 377 365
Bureau de Dauphin	\$ 6 309 704
Bureau de Thompson	\$ 5 984 028
Bureau du Pas	\$ 2 263 957
Total	\$15 935 054

(Source: Direction des services économiques, Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, le 14 décembre 1979)

Le montant total versé par le gouvernement fédéral au titre de l'aide directe a donc été d'environ \$23 560 000. Naturellement, ce chiffre ne tient pas compte du coût de gestion de ces programmes. Grâce à des politiques appropriées concernant la formation de travailleurs spécialisés et la création d'emplois, ces dépenses pourraient être sensiblement diminuées.

Dépenses provinciales—Allocations sociales

(à l'exclusion des programmes municipaux d'assistance)

Année financière 1978-1979

(par région dotée des services de santé et de services communautaires)

Région de Norman	\$ 1 635 600
Région de Thompson	\$ 1 856 500
Total	\$ 3 510 100

(Source: Lettre du 29 janvier 1979 de l'hon. L. R. Sherman à Jay Cowan, M.A.L.)

²Les données pour la région de The Pas ne sont qu'approximatives.

Again, this amount does not include administrative costs. No one would choose to live the life of poverty which is that of a welfare recipient, given any reasonable way of making a decent living. With an average caseload within the two regions of 1,231 families, and a total expenditure of \$3,510,100, the average amount paid per family per year was \$2851. This amounts to a princely \$54.83 per family per week.

Of the \$27 million spent on direct federal and provincial assistance to the unemployed, only those people receiving benefits from the Unemployment Insurance Commission are included in the "statistical unemployed". The other \$11.1 million dollars is spent on people who are unemployed and for the most part capable of work, but who are, in a flight of bureaucratic fancy, excluded from calculations of the unemployed, and even from calculations of the labour force itself.

Existing government programs such as DREE/Northlands, Special ARDA, LEAP, Outreach and the now obsolete Canada Works and Young Canada Works, have one thing in common. They are not a comprehensive employment strategy. They are a fragmented strategy of progressive underdevelopment, which guarantees continued, long-term, unemployment. Under these programs, the unemployed are caught in a system of having to create their own jobs, with no means to carry out the task. What we propose is a northern employment strategy based on the existing resources of the north and increased skills training for northerners.³

Training northerners to enable them to fill skilled labour positions in the north is critical. Despite large numbers of northerners without jobs, last year Manitoba accepted miners, construction workers, machine operators and other skilled labourers from outside of Canada. At the same time, unemployed persons trained at community colleges under the Canada-Manitoba Adult Occupational Training Act Agreement, are restricted to courses of 12 months duration or less.

So, in a situation where there are massive numbers of unemployed northerners and skilled labourers being imported both from southern Canada and abroad, those unemployed who do qualify for training programs are not able to become skilled tradespeople. There is an urgent and obvious need for increased investment in skilled training and apprenticeship programs located in the north. Presently, Keewatin Community College in The Pas offers only 22 of the 115 courses available at Manitoba community colleges.

Encore une fois, ce montant n'inclut pas les frais administratifs. Personne raisonnablement en mesure de gagner décemment sa vie ne voudrait vivre dans les conditions de pauvreté qui sont celles d'un assisté social. Avec en moyenne 1,231 familles pour les deux régions, et des dépenses totales de \$2,510,100, chaque famille recevait annuellement en moyenne \$2,851, ou la somme princière de \$54.83 par semaine.

Par rapport aux \$27 millions de dépensés en aide directe fédérale et provinciale pour les chômeurs, seules les personnes recevant des prestations de la Commission de l'assurance-chômage sont comprises dans le nombre de chômeurs recensé sur le plan statistique. Les autres \$11.1 millions sont dépensés pour des personnes qui sont au chômage et qui peuvent la plupart du temps trouver du travail mais qui, par une aberration administrative sont exclus du nombre des chômeurs et de celui des membres de la population active.

Des programmes officiels existants, comme le Northlands du MEER, le programme spécial relevant de la Loi sur l'aménagement rural et le développement agricole du Canada, le PACLE, le programme d'extension et des programmes qui n'existent plus, comme Canada au travail et Jeunesse-Canada au travail, ont une chose en commun. Ils ne constituent pas une stratégie d'emploi globale, mais plutôt une politique fragmentaire de sous-développement progressif qui garantit un chômage continu et à long terme. En effet, les chômeurs se voient obligés de créer leur propre emploi, sans disposer des moyens de les réaliser. Nous proposons une stratégie d'emploi pour le Nord, fondée sur les ressources qui existent dans cette région et sur un développement plus poussé des aptitudes de ses habitants.³

Il est essentiel de former les résidents du Nord pour leur permettre de trouver du travail spécialisé dans leur région. Malgré le grand nombre d'entre eux qui se trouvent sans emploi, l'an dernier, le Manitoba a engagé des mineurs, des ouvriers de la construction, des mécaniciens et d'autres ouvriers qualifiés venus de l'extérieur du Canada. Par ailleurs, des chômeurs recevant une formation dans des collèges communautaires, en vertu de l'accord entre le Canada et le Manitoba aux termes de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, peuvent suivre des cours pendant 12 mois ou plus.

Ainsi, alors qu'il existe dans le Nord un très grand nombre de chômeurs, on importe des travailleurs qualifiés du Sud du Canada et de l'étranger, et de plus les chômeurs admissibles au programme de formation ne peuvent pas devenir des ouvriers qualifiés. Il existe un besoin urgent et manifeste d'augmenter les budgets des programmes de formation d'employés qualifiés et d'apprentis, destinés aux populations du Nord. Actuellement, le collège communautaire de Keewatin, dans Le Pas n'offre que 22 des 115 cours dispensés par les collèges communautaires du Manitoba.

³ During 1978-79 there were in total 13,885 trainees in Manitoba in both the institutional and the industrial training programs of the Canada Manpower Training Program. It is impossible to analyze the number of trainees in the north, and their intended occupations, since this information was not published by the Canada Employment & Immigration Commission.

³ En 1978-1979, le Manitoba comptait au total 13 885 apprentis dans les cours de formation institutionnelle et industrielle du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Il est impossible de déterminer le nombre d'apprentis pour le Nord, ni les emplois qu'ils envisagent, car ces renseignements n'ont pas été publiés par la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration.

IV. RECOMMENDATIONS

This 3M Committee strongly recommends the government of Manitoba immediately embark on the following programs:

(a) Insist that the federal government include in their statistics, all people and not just certain geographical areas as is now the case, and that northern unemployment statistics be calculated in the same manner as those in the south.

(b) Insist that northern employers give job placement preference to northern inhabitants. Any needs of industry should be made known to the local and regional labour force first, the province secondly, and the country third.

In conjunction with this, that large employers, including government in the north, actively recruit northerners by making information available to them about the business or industry, the jobs available and a description of those jobs, the rates of pay and fringe benefits, housing accommodation, recreational opportunities, health and educational services in the location, and what support programs there may be.

(c) That the government of Manitoba introduce more specific vocational training into the Community College at The Pas and establish more vocational training programs throughout the north. These programs should be specific programs designed to graduate skilled workers in their chosen vocation.

(d) That business, industry and the government be actively encouraged to establish more apprenticeship programs in their establishments and make these apprenticeships available to northern residents subject to the terms of collective bargaining contracts in force.

(e) Establish a northern university in a central location, making it as accessible as possible to all northern residents.

(f) That the government of Manitoba establish a comprehensive training program to teach northern residents how to create and manage their own co-operatives, and that the government of Manitoba establish a co-operative fund to be solely used for low interest loans to co-operatives that will require seed capital.

(g) That the government of Manitoba immediately embark on a program of creating fish canneries, and fish meal plants that will either work through established co-operatives, community councils or crown corporations.

(h) That the government of Manitoba immediately embark upon a program of agricultural development in those areas that lend themselves to specific vegetable growing, poultry and livestock production, including dairy operations.

(i) That the government of Manitoba, in conjunction with the federal government, ensure that health and sanitary conditions are upgraded in all communities to a level at least comparable with northern urban centres.

IV. RECOMMENDATIONS

Ce Comité 3M recommande instamment que le gouvernement du Manitoba applique immédiatement les mesures suivantes:

a) Insister pour que le gouvernement fédéral inclue dans ses statistiques toutes les personnes et pas uniquement les habitants de certaines régions géographiques, comme c'est actuellement le cas, et que les statistiques concernant les chômeurs du Nord soient établies de la même façon qu'au Sud.

b) Insister pour que les employeurs du Nord accordent de préférence des emplois aux résidents de la région. Tous les besoins de l'industrie doivent être présentés d'abord à la population active locale et régionale, puis à la population provinciale et enfin à la population nationale.

De plus, que les importants employeurs, y compris le gouvernement dans le Nord, recrutent activement des résidents de la région en mettant à leur disposition des renseignements concernant le travail ou l'industrie, les emplois disponibles, en leur en donnant une description, indiquant aussi les échelles de salaires et les avantages sociaux, les possibilités de logement, de loisir, les services de santé et d'éducation sur place et les programmes de soutien, le cas échéant.

c) Que le gouvernement du Manitoba mette sur place une formation professionnelle plus spécialisée dans le collège communautaire du Pas et qu'il augmente le nombre de programmes de formation professionnelle dans tout le Nord. Ceux-ci devraient être bien précis et conçus de sorte que les étudiants puissent obtenir des brevets de travailleurs qualifiés dans la discipline qu'ils choisissent.

d) Que les entreprises, les industries et le gouvernement soient activement encouragés à augmenter le nombre des programmes d'apprentissage offerts dans leurs établissements, et qu'ils les mettent à la disposition des résidents du Nord, sous réserve des conditions des conventions collectives en vigueur.

e) Créer une université du Nord dans une localité centrale, en la rendant le plus accessible possible à tous les résidents de la région.

f) Que le gouvernement du Manitoba instaure un programme exhaustif de formation pour enseigner aux résidents du Nord la façon de créer et de gérer leurs propres coopératives, et que le gouvernement du Manitoba crée un fonds coopératif à n'utiliser que pour accorder des prêts à faible intérêt aux coopératives qui exigeront un capital de départ.

g) Que le gouvernement du Manitoba mette immédiatement sur pied un programme afin de créer des conserveries de poisson et des usines de farine de poisson qui seront exploitées par des coopératives nouvellement créées, des conseils communautaires ou des sociétés de la Couronne.

h) Que le gouvernement du Manitoba lance un programme de développement agricole dans les régions qui se prêtent à la culture de certains légumes, à la production de volailles et de bovins et à des activités laitières.

i) Que, de concert avec le gouvernement fédéral, celui du Manitoba veille à ce que les conditions de santé et d'hygiène soient améliorées dans toutes les agglomérations, à un niveau au moins comparable à celui des centres urbains du Nord.

(j) That the government of Manitoba, in conjunction with the federal government, embark upon a home building program in all northern communities to ensure that all residents are living in comparable housing as those of other northern urban communities. In addition, ensure that local people are employed in these construction projects.

(k) That the government of Manitoba continue to upgrade and improve northern transportation systems by constructing all-weather roads into communities where possible, and improve upon the air transportation system.

(l) That the Manitoba government fund an economic research committee, consisting of representatives of the Manitoba government, the Canadian government, the Manitoba Metis Federation, the Manitoba Indian Brotherhood, the Manitoba Federation of Labour, and this committee shall have free and full access to all government materials which it deems necessary.

(m) That some of the possible industries that would serve as terms of reference for this committee would be:

- (1) timber resource development, including woodworking, alcohol generation
- (2) tourism development
- (3) hobby and craft development
- (4) trapping and fur farming
- (5) farming and fishing

We of the 3M Committee are prepared to discuss all of these proposals and requests at length with any Ministers or representatives of government that the government is prepared to direct us to. However, we reiterate that we are not prepared to be referred from department to department, or government to government for long, as we believe all of these requests and proposals are with considerable merit and can be instituted without undue delay by a government that cares and wishes to do something about unemployment in this province, in addition to ensuring that basic needs such as housing, nutrition, education and health care are met.

j) Que, de concert avec le gouvernement fédéral, celui du Manitoba lance un programme de construction de logements dans toutes les agglomérations du Nord, afin que tous les résidents vivent dans des habitations comparables à celles des autres agglomérations urbaines du Nord. En outre, il faut assurer aux populations locales des emplois dans ces projets de construction.

k) Que le gouvernement du Manitoba continue à améliorer les réseaux de transports du Nord, en construisant des routes résistant aux intempéries, pour desservir le plus de collectivités possibles; qu'il améliore aussi le réseau des transports aériens.

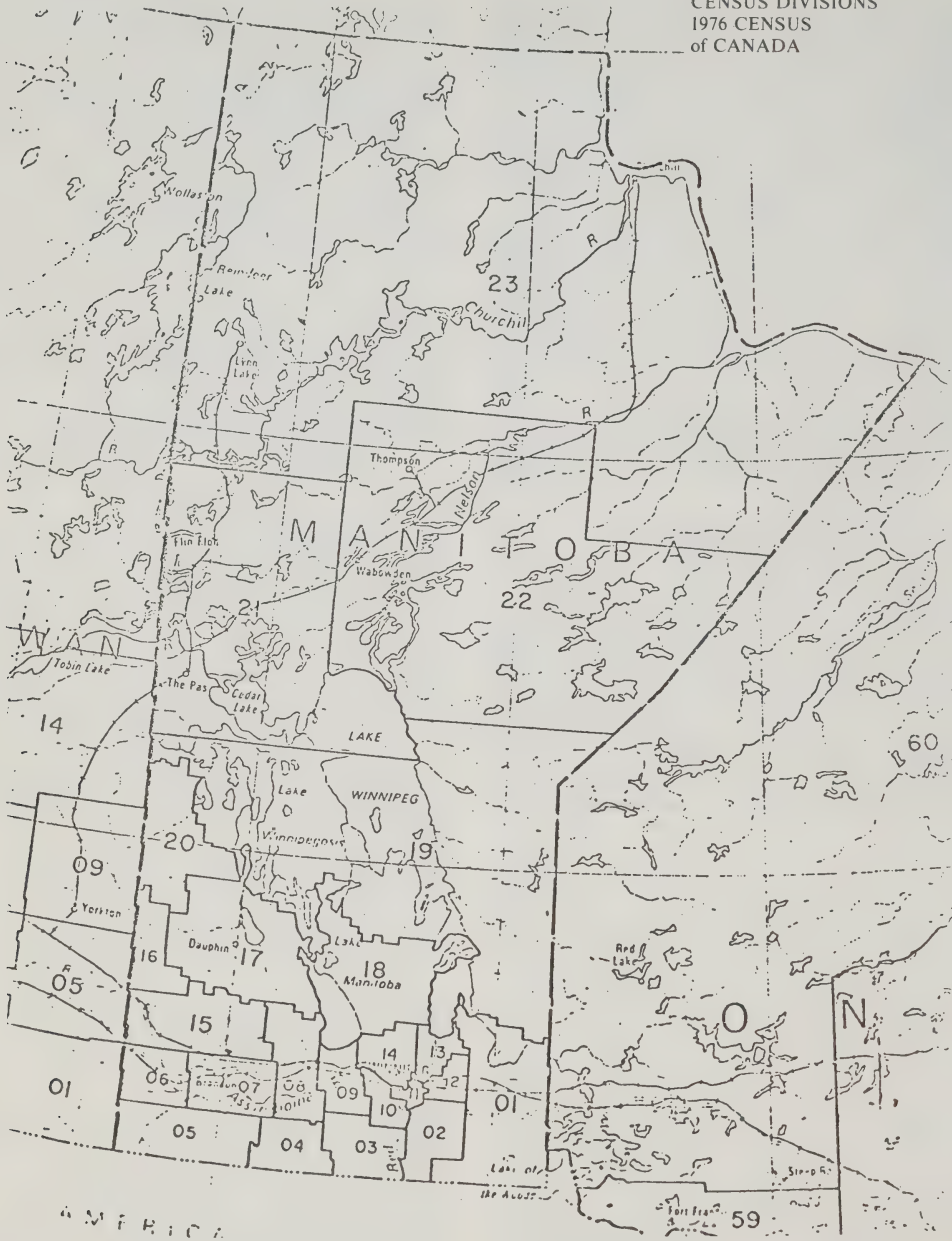
l) Que le gouvernement du Manitoba subventionne un comité de recherche économique comprenant ses propres représentants, des porte-parole du gouvernement du Canada, de la Fédération des Métis du Manitoba, de la Fraternité des Indiens du Manitoba, de la Fédération du travail du Manitoba; ce Comité pourra librement et pleinement avoir accès à tous les documents officiels qu'il estime devoir consulter.

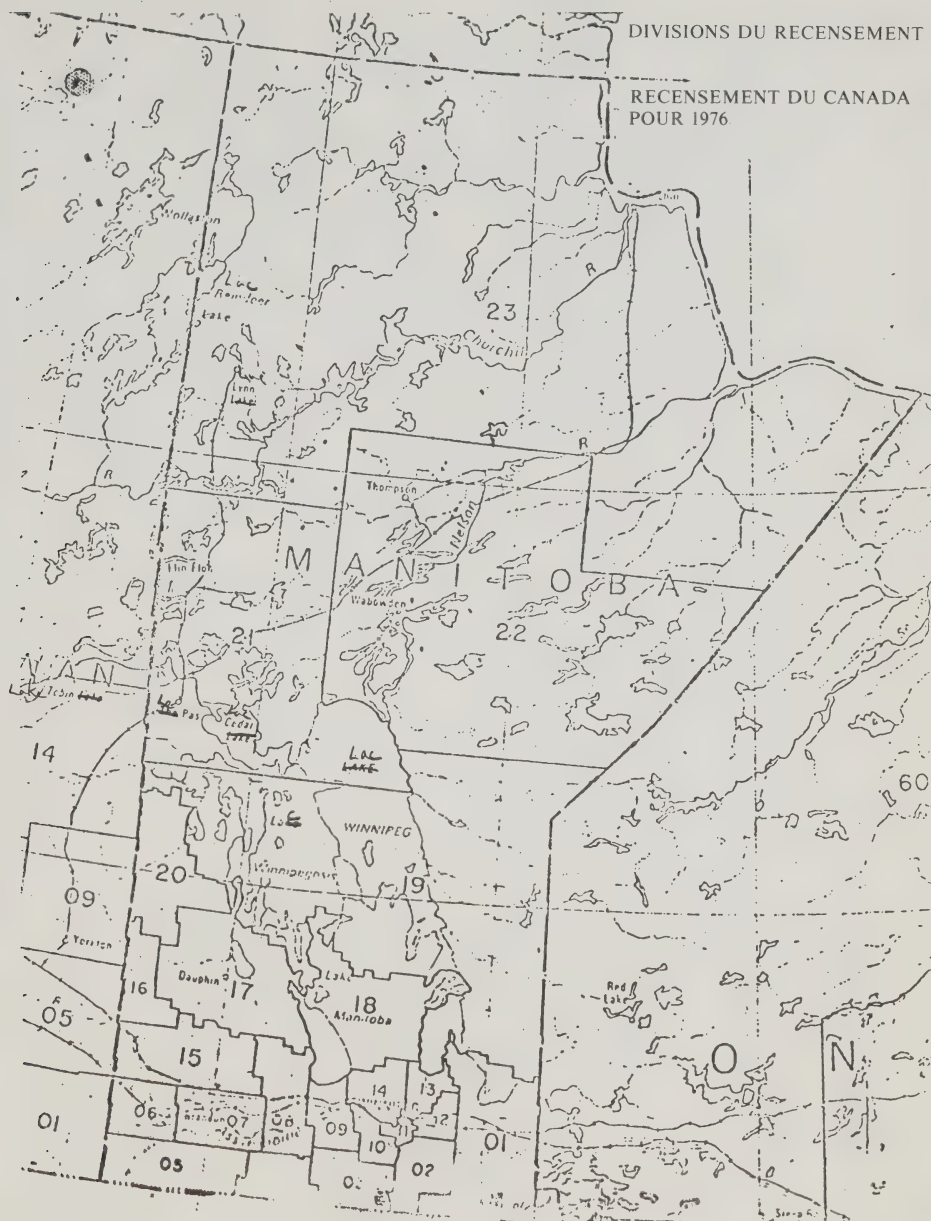
m) Que le mandat de ce Comité puisse englober certaines des industries suivantes:

- 1) développement des ressources forestières, y compris le travail du bois, la fabrication d'alcool
- 2) le développement du tourisme
- 3) développement des loisirs
- 4) piégeage et élevage d'animaux à fourrure
- 5) agriculture et pêche

Notre Comité des 3M est disposé à discuter longuement de toutes ces recommandations et requêtes avec des ministres ou représentants du gouvernement, que ce dernier voudra bien mettre en contact avec nous. Cependant, encore une fois, nous n'avons pas l'intention d'être renvoyés de ministère à ministère ou d'un gouvernement à l'autre pendant longtemps, car nous estimons que toutes nos demandes sont extrêmement valables, et qu'elles peuvent être appliquées sans retard indu par un gouvernement qui devrait souhaiter faire quelque chose pour enrayer le chômage de cette province, et assurer des besoins aussi fondamentaux que le logement, la nutrition, l'éducation et les soins médicaux.

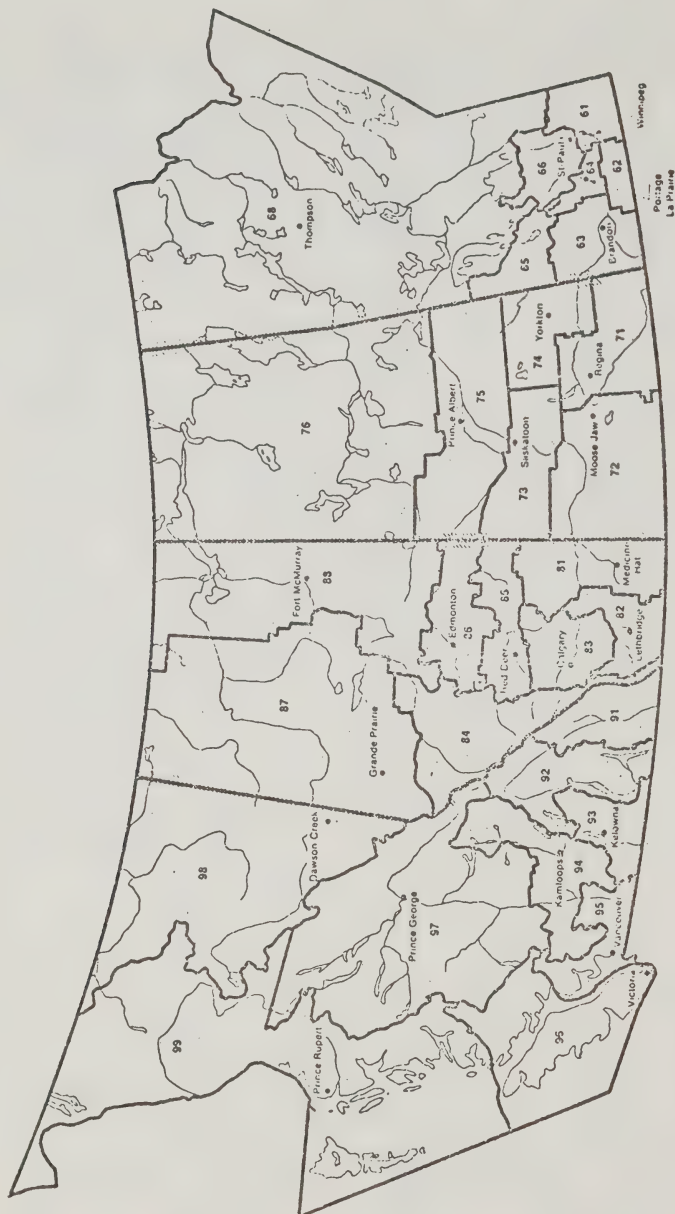
CENSUS DIVISIONS
1976 CENSUS
of CANADA





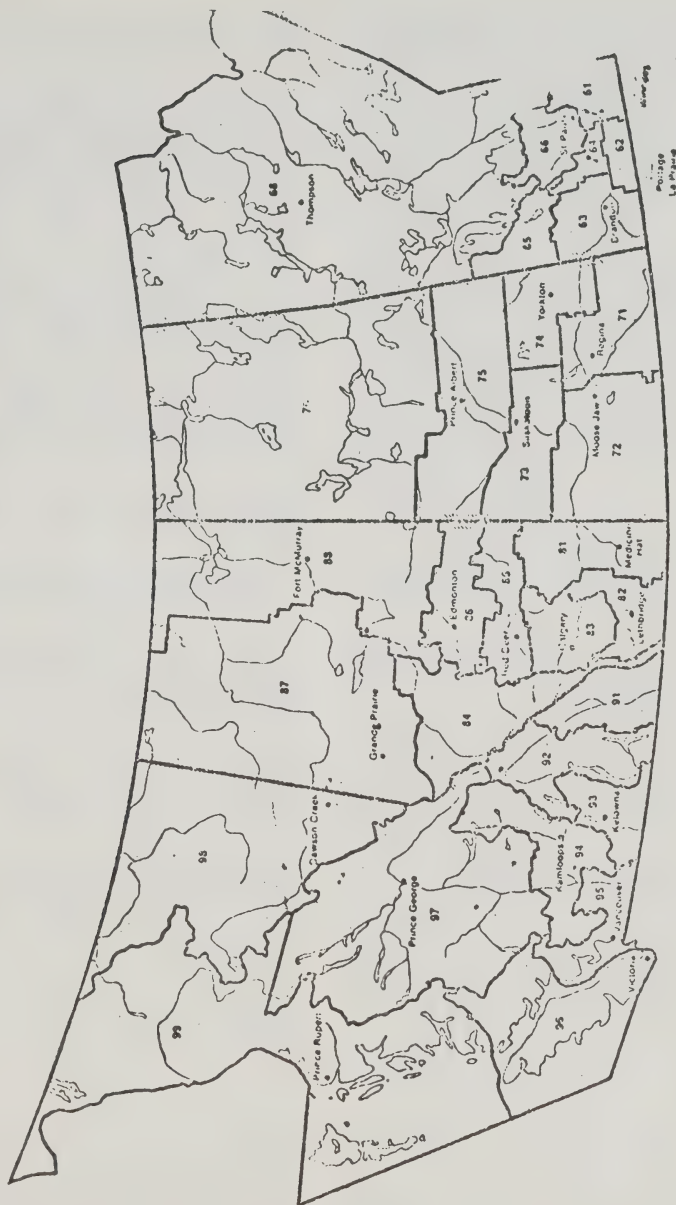
- as of 1979

Map #2
Labour Force Economic Regions
Les régions économiques de la population active



From: Stats. Canada CSD 71-001

Carte #2
Labour Force Economic Regions
Les régions économiques de la population active



Source: Stat. Canada CSD 71-001

APPENDIX "EMPLB-6"

COALITION OF PROVINCIAL ORGANIZATIONS
OF THE HANDICAPPED

COPOH

SUBMISSION TO THE
PARLIAMENTARY TASK FORCE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES
FOR THE 80's

PRESENTED SEPTEMBER 30, 1980, WINNIPEG

COPOH, the Canadian Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, is honoured to have this opportunity to present an overview of its major recommendations concerning the employment needs and abilities of disabled citizens throughout Canada. As a national, handicapped consumer coalition, consisting of provincial coordinating consumer groups in each province, who in turn represent a large cross-section of people with all forms of disability, we believe the national policies adopted by COPOH's Open National Conferences truly reflect the viewpoint of most disabled Canadians. Copies of pertinent employment resolutions are attached under Appendix A.

COPOH, formed in 1974, has as its major objectives:

1. to provide an open forum for disabled Canadians to meet, to exchange their viewpoints, and
2. to determine common policies in order to present their viewpoints to appropriate authorities at local, provincial and federal levels of decision-making.

We trust that this Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80's will take particular note of the viewpoints of disabled Canadians and their lifetime experience and struggle to achieve meaningful, community-integrated employment. We particularly urge you to seek out the views of handicapped citizens who have experienced a variety of work experience and development and to learn from them firsthand their solutions and recommendations for others.

We believe your final report must recommend that all Canadians with disabilities should be recognized as a valuable segment of the Canadian work-force, citizens with untold variety of skills, abilities and the basic creativity to develop meaningful employment for themselves and their fellow citizens.

Allan Simpson
National Chairman

INDEX

Employment Development Summary
Disabled Canadians—Who are They?

The Consumer Movement and Its Contribution to the Development of Employment

APPENDICE «EMPLB-6»

COALITION OF PROVINCIAL ORGANIZATIONS
OF THE HANDICAPPED

COPOH

MÉMOIRE PRÉSENTÉ
LE 30 SEPTEMBRE 1980 À WINNIPEG
AU GROUPE D'ÉTUDE PARLEMENTAIRE SUR
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

La COPOH, Canadian Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped est honorée d'avoir l'occasion de présenter les grandes lignes de ses principales recommandations concernant les besoins et les compétences des handicapés du Canada au chapitre de l'emploi. Comme association nationale de consommateurs handicapés, comprenant des groupes de coordination dans chaque province, lesquels représentent un grand nombre de personnes atteintes de toutes formes d'infirmités, nous estimons que les politiques nationales adoptées par les conférences nationales de la COPOH expriment véritablement le point de vue de la plupart des Canadiens handicapés. Des exemplaires des résolutions correspondantes concernant l'emploi sont joints à l'annexe A.

Constituée en 1974, la COPOH s'est donné les principaux objectifs suivants:

1. offrir à tous les Canadiens handicapés une tribune qui leur permette de se reconstruire et d'échanger des points de vue;
2. définir des politiques communes et les présenter aux autorités compétentes à l'échelon local, provincial et fédéral, du processus décisionnaire.

Nous espérons que ce Groupe d'étude parlementaire sur les perspectives d'emplois pour les années 80 tiendra véritablement compte du point de vue des Canadiens handicapés qui doivent lutter sans cesse pour réussir dans leur carrière et s'intégrer à la vie communautaire. Nous vous demandons instamment de chercher à connaître le point de vue des handicapés qui ont vécu toutes sortes d'expériences professionnelles, pour être directement informés des solutions et des recommandations qu'ils proposent pour d'autres.

Nous estimons que votre rapport définitif doit recommander que tous les Canadiens handicapés soient reconnus comme un secteur valable de la population active de notre pays, comme des citoyens dotés de compétences et de capacités inexploitées et possédant toute la créativité voulue pour concevoir des emplois valables pour eux ainsi que pour leurs concitoyens.

Le président national
Allan Simpson

Résumé sur la situation de l'emploi
Qui sont les Canadiens handicapés?

Le mouvement de protection des consommateurs et sa contribution au développement de l'emploi

Disabled Citizens—A Significant Part of the Labour Force

Future Employment Needs

National Policy Resolutions on Employment—Annex A

"A Personal Point of View", Len Seaby—Annex B

Funding Proposal for Concept Special Business Advisors—Annex C

Summary of Submission to the Special Committee on the Disabled and the Handicapped by the Canadian Labour Congress—Annex D

Report on an Open National Employment Conference, COPO H attached

EMPLOYMENT DEVELOPMENT SUMMARY

Today, disabled Canadians no longer accept the status of second-class citizens. The traditional levels of excessive unemployment must be changed to that incurred by the general population.

Disabled citizens no longer need to be sheltered or segregated but need the opportunities to learn on the job, to encounter normal living opportunities and to take on fundamental risks and responsibilities.

All major employment planning and decision-making should include an appropriate and significant input of disabled consumer representatives.

New employment concepts, job redesign techniques and affirmative action public education programs will significantly alter the opportunities for meaningful employment.

Appropriate job creation projects, programs and business creation programs, which are suited to the needs of disabled Canadians as part of the general social needs of our country, should be developed in consultation with the consumer movement.

Ongoing financial support for the consumer movement in order to continue and enhance its input into employment development strategies is absolutely essential for the 80's.

Disabled Canadians are a significant minority within the total labour force of our country. The skills and requirements needed for the 80's can be significantly assisted by starting now to plan for the total integration and utilization of the countless skills and abilities of handicapped Canadians.

DISABLED CANADIANS—WHO ARE THEY?

Recent surveys of the Canadian Public Service Commission have indicated that some 10 per cent of the population is in one form or another disabled. This means that some two and a half million (2.5 m) Canadians experience some form of physical, emotional or mental disability that affects their daily functioning and activities. Modern medicine, technology and education have significantly reduced the implications of disability. Disabled persons are now able to participate fully in all aspects of society, community living, education, transportation, recreation and, most importantly, employment.

Les handicapés: une part importante de la main-d'œuvre active—

Besoins futurs en matière de développement de l'emploi

Résolutions nationales portant sur les politiques d'emploi—Annexe A

Un point de vue personnel, «Len Seaby»—Annexe B

Proposition de financement du projet—Concept Special Business Advisors—Annexe C

Résumé du mémoire présenté par le congrès du travail du Canada au Comité spécial concernant les invalides et les handicapés—Annexe D

Conférence nationale sur l'emploi

RÉSUMÉ SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI

De nos jours, les Canadiens handicapés n'acceptent plus le statut de citoyens de seconde classe. Le chômage excessif dont ils ont traditionnellement souffert ne doit plus dépasser celui qui touche les autres Canadiens.

Les handicapés n'ont plus besoin d'être protégés ni de faire l'objet de ségrégation; au contraire, ils doivent avoir la possibilité de s'améliorer en cours d'emploi, de faire face à des possibilités de vie normale et d'endosser des risques et des responsabilités fondamentales.

Toutes les planifications et prises de décision importantes concernant l'emploi, doivent inclure un nombre approprié et important de représentants des consommateurs handicapés.

Il faut renouveler les notions associées à l'emploi, concevoir de nouvelles techniques de travail et instaurer des programmes d'éducation du public afin de modifier sensiblement les perspectives d'emplois valables.

Des projets appropriés de création d'emplois, des programmes de création d'activités, convenant aux besoins des Canadiens handicapés et aux exigences générales du pays sur le plan social, doivent être conçus en consultation avec les mouvements de consommateurs.

Pour les années 80, il est absolument essentiel de continuer à subventionner les mouvements de consommateurs pour maintenir et accentuer leur participation aux stratégies de création d'emplois.

Les Canadiens handicapés constituent une importante minorité de notre force active. Les compétences nécessaires pour les années 80 peuvent être véritablement assurées si l'on commence à planifier dès à présent l'intégration et l'utilisation des talents innombrables de ces citoyens.

QUI SONT LES CANADIENS HANDICAPÉS?

Selon de récentes études entreprises par la Commission canadienne de la Fonction publique environ 10 p. 100 de la population est handicapée sous une forme ou une autre. Cela veut dire qu'environ 2 milliards et demi de Canadiens souffrent d'un handicap physique, émotionnel ou mental qui les gêne dans leurs activités quotidiennes. La médecine, la technologie et l'éducation moderne ont considérablement limité les conséquences des infirmités. Les handicapés peuvent maintenant participer pleinement à tous les aspects de la vie communautaire, de l'éducation, des transports, des loisirs et surtout du travail.

It is crucial for the Parliamentary Task Force to understand that all disabled citizens are individuals and that each disability is different from the next. Therefore, common policies and legislations can never and will never serve all of the needs of disabled persons. It must be recognized that a person with emotional difficulties is undergoing completely different activities and social readjustment challenges than a person with a leg amputation. A person with blindness has many different needs than a person with a speech impediment caused by a birth defect or cerebral palsy, etc.

While stating emphatically that individual disabled persons must be recognized for their own needs and abilities, it is commonly accepted that most disabled individuals encounter similar social barriers and attitudinal problems. Disabled people are often labelled as being both physically and mentally deficient. This oversimplification, generated from years of sympathetic fund-raising-public education campaigns, and excessively high unemployment statistics, has meant various forms of attitudinal and systemic discrimination in employment. Often employment programs, job creation activities and business development opportunities omit or completely disregard the minor modifications required by disabled citizens in order to employ them in these programs.

From these attitudinal barriers, society has tended to exclude the disabled person from decision-making and from realistic work and community-living experience. It is this inexperience and general attitude of low expectation that has led to excessively high (estimated between 50 to 80 per cent) unemployment by disabled Canadians. In many cases, there is also a significant amount of underemployment, that is people working much below their potential capacity.

In recent decades, the tendency to develop segregated workshops has meant new problems, new images of low productivity and an artificial world not suited to the real needs of disabled Canadians.

THE CONSUMER MOVEMENT AND ITS CONTRIBUTION TO THE DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT

Through the self-help, consumer movement, disabled Canadians have been given an opportunity to meet at the local, provincial and national levels to examine their own views and skills. From this examination has grown countless numbers of employment development projects and realistic community work experience.

The consumer movement has been responsible for utilizing many job creation programs. These have given people the first opportunity in their life to experience administrative work. Through these work opportunities, self-confidence, familiarization with administrative procedures, employment responsibilities and community employment opportunities have resulted in thousands of handicapped persons achieving full-time employment in the community.

The consumer movement has also fostered the growth of disabled representatives to take part in planning, research and

Il est essentiel que le groupe d'étude parlementaire comprenne que tous les citoyens handicapés constituent des cas particuliers, chaque infirmité étant différente d'une personne à l'autre. Par conséquent, des politiques et des lois communes ne peuvent et ne pourront jamais desservir les besoins de tous handicapés. Il faut admettre qu'une personne ayant des difficultés émotionnelles ait des activités complètement différentes et des problèmes sociaux d'adaptation autres que ceux d'une personne ayant une jambe amputée. Un aveugle a de nombreux besoins qui sont différents de ceux d'une personne qui a des troubles de la parole dus à un défaut congénital ou à une paralysie cérébrale ou à une autre cause.

On a beau insister sur le fait que la situation de chacun des handicapés doit être considérée de façon individuelle pour ce qui est des besoins et des compétences, on accepte communément que la plupart des handicapés se heurtent aux mêmes barrières sociales et aux mêmes problèmes d'attitude. On les situe souvent comme étant déficients sur le plan physique et mental. Cette simplification abusive, engendrée par des années d'éducation du public et de collectes de fonds faisant appel à sa générosité, ainsi que le chômage excessif, ont entraîné diverses attitudes et une discrimination systématique dans l'emploi. Souvent, les programmes visant à créer des emplois, ou des entreprises omettent, voire rejettent complètement les modifications mineures qui seraient nécessaires pour que les handicapés y participent.

En raison de ces barrières que constituent les attitudes, la société a eu tendance à exclure les handicapés du processus de décision, des activités concrètes et de l'expérience qu'offre la vie communautaire. Cela ainsi que les exigences très limitées ont été à l'origine du chômage extrêmement élevé (estimé entre 50 et 80 p. 100) des Canadiens dans de nombreux cas; il y a aussi énormément de sous-emploi, où des gens travaillent bien en-dessous de leur potentiel.

Ces récentes décennies, la tendance à créer des ateliers séparés a entraîné de nouveaux problèmes, de nouvelles raisons de faible productivité et un monde artificiel ne répondant pas aux besoins réels des handicapés du Canada.

LE MOUVEMENT DE PROTECTION DES CONSOMMATEURS ET SA CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Grâce au mouvement autonome de protection des consommateurs, les Canadiens invalides ont pu se rencontrer aux niveaux locaux, provinciaux et national pour étudier leurs points de vue et compétences. D'innombrables projets de développement de l'emploi et de travaux communautaires ont découlé de cette étude.

Le mouvement de protection des consommateurs a eu recours à de nombreux programmes de création d'emplois qui ont permis aux intéressés de faire pour la première fois l'expérience du travail administratif. Grâce à ces programmes, des milliers d'handicapés ont occupé un emploi à plein temps dans leur localité; ils ont pu ainsi acquérir de la confiance en eux-mêmes; ils se sont familiarisés avec les formalités administratives et les responsabilités en matière d'emploi et ils ont participé à des travaux communautaires.

Le mouvement de protection des consommateurs a également encouragé une plus grande participation de représentants

long-range employment decision-making task forces. This experience has meant that programs and criteria governing job creation programs as well as business development programs have been much more sensitive and understanding of the needs of disabled Canadians.

In this respect, we were recently able to consult directly with the current Minister of Employment and Immigration and have the new Canada Community Services Project criteria modified in order to more appropriately serve disabled Canadians. It is also our experience to note that disabled representatives from the consumer groups are being asked to sit on grant review boards and to make specific recommendations for staff training of CEIC personnel.

The consumer movement has a significant contribution to make to the employment development skills of disabled Canadians so that they may take part in all major employment areas of our society. For this reason the consumer movement needs ongoing funding support from the federal level in order to ensure appropriate development of the work skills and experiences of handicapped Canadians.

COPHO, therefore, respectfully requests that the Task Force on Employment Opportunities for the 80's adopt a specific policy recommendation which—recognizes the role and value of the self-help handicapped consumer movement, and the need for increased federal government financial support for this movement as a basic force to develop employment skills and opportunities for Canadians with disabilities.

(See Appendix D for CLC's endorsement of the handicapped consumer movement.)

DISABLED CITIZENS—A SIGNIFICANT PART OF THE LABOUR FORCE

Disabled citizens must be recognized as a major element in our society's workforce. It has been demonstrated time and time again that the degree of disability, particularly physical disability, is not related to a person's ability to perform countless forms of employment responsibilities. There are many individuals with no use of hands or legs who are managing and directing various small and large companies, agencies, government departments, etc.

Placing disabled citizens, particularly in areas of administrative and research employment, whether it be in agencies, hospitals, the new Independent Living Centres (see Appendix B), government departments, will mean that more experienced and sensitive people are contributing their skills to these important areas of our society.

Employing handicapped persons in these positions will also mean that other non-disabled persons are in a position to take on different forms of skills and employment whether it be technology, welding, or computer manufacturing.

It is important to note at this time that there is a rehabilitation industry in Canada. With the expected growth of the Independent Living Centres (which will be responsible for the

des groupes d'handicapés aux fonctions de planification et de recherche des groupes de travail chargés de prendre des décisions à long terme sur l'emploi. Cette participation a permis de mieux adapter aux besoins des Canadiens handicapés les critères régissant les programmes de création d'emplois et les programmes d'expansion commerciale.

A cet égard, nous avons pu récemment consulter le ministre actuel de l'Emploi et de l'Immigration et faire modifier les critères du nouveau Programme canadien de services communautaires afin de mieux l'adapter aux besoins des handicapés. Nous savons également d'expérience que des handicapés représentant des groupes de protection des consommateurs sont invités à faire partie des commissions de révision des subventions et à faire des recommandations précises sur la formation du personnel de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada.

Le mouvement de protection des consommateurs considère avoir une importante contribution à faire dans le domaine du développement de l'emploi des handicapés canadiens afin d'amener ceux-ci à participer à tous les grands secteurs d'emplois de notre société. C'est pourquoi le gouvernement fédéral doit continuer de subventionner le mouvement de protection des consommateurs afin de veiller au développement des compétences et de l'expérience de travail des handicapés canadiens.

Par conséquent, le COPHO prie le Groupe de travail concernant les perspectives d'emplois pour les années 80 d'adopter une recommandation précise qui reconnaisse le rôle et la valeur des mouvements autonomes de protection des consommateurs handicapés ainsi que la nécessité d'augmenter l'appui financier du gouvernement fédéral à ce mouvement en tant que moteur de développement des compétences et des possibilités d'emplois des handicapés canadiens.

(Se référer à l'annexe D pour l'aval donné par le CTC au mouvement de protection des consommateurs handicapés.)

LES HANDICAPÉS—UNE PART IMPORTANTE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE

Les invalides doivent être reconnus comme un élément important de la population active de notre société. Il a été établi à maintes reprises que la gravité du handicap, particulièrement d'ordre physique, n'empêche pas l'accomplissement de nombreuses fonctions. Des handicapés ne pouvant se servir de leurs mains ou de leurs jambes dirigent bon nombre d'entreprises commerciales, d'organismes, de ministères, etc., de toutes tailles.

En embauchant des personnes handicapées, notamment pour les postes d'administration et de recherche, que ce soit au sein d'organismes, d'hôpitaux, des nouveaux centres de vie autonomes (voir annexe B) des ministères, on amènera des personnes plus expérimentées et plus réceptives à apporter leurs talents dans des secteurs importants de notre société.

L'embauche de handicapés à ces postes signifiera également que d'autres personnes non handicapées pourront occuper d'autres genres d'emploi et de spécialisations comme dans la technologie, le soudage ou la fabrication d'ordinateurs.

Il convient ici de souligner qu'il existe au Canada une industrie de la réadaptation. Compte tenu de la croissance prévue des centres de vie autonomes (qui seront responsables

referral of home care attendants, technical aids and equipment, housing opportunities, transportation opportunities, as well as employment resource referrals) an entire new group of qualified, skilled administrators, counsellors and researchers will be required. Modern medicine and the population distribution will mean an excessively high number of disabled senior citizens will be needing services in our country in the next number of decades. What would be more appropriate than preparing disabled Canadians to develop the skills and abilities to administer these essential human services. Surely the Task Force on Employment Opportunities for the 80's recognize these skills as important as any of the new or traditional blue or white collar job requirements.

Planning for the 80's offers all of us a unique opportunity to prepare our long-range employment strategies with disabled citizens in mind. By recognizing that disabled people will become workers and administrators in all forms of employment, it will be possible for appropriate planning of legislation as well as education to consider the disabled in every phase. This means that education will be appropriate to the realistic job experience the disabled citizen will face when moving into the community. It will also mean that new factories and industries will be designed so as to serve the needs of the disabled Canadians working in those factories.

An example of this scenario might involve the major microchip production industry which is being planned for the Ottawa area. It will be necessary to arrange the facilities and employee-training programs so that people skilled in particular areas will be available for the microchip industry. This might well include a number of young, disabled persons who are seeking this type of career in the Ontario area. It would be very simple to design the manufacturing plant processing areas to take into account the particular needs of disabled workers.

And thus the planning and preparatory work necessary to put this industry into place could meet several social ends and do so by allowing for a much greater coordinated planning effort to take into consideration the needs of all potential employees.

Another industry which will no doubt be emerging during the 80's and generating new skill requirements will be that of the bio-chemical industry which, for example, will most likely be producing artificial-variant microbes to process such things as the Alberta Tar Sands. These kinds of light industry research, technical work could be carried out by disabled persons.

Another recent example is the computer-operated word processing systems. This highly-skilled requirement could very easily suit the needs of various disabled persons because of the light control features available on computer terminals.

One business in Manitoba, Concepts Special Business Advisors, is an example of handicapped and non-handicapped persons coming together in our community to develop new employment business creations as well as employment training opportunities for disabled and non-disabled Manitobans. As you will note from the report attached (Appendix C) the Concept trainign package with assistance from LEAP funding

des permanences d'aides sociales, des appareils techniques, des possibilités de logement et de transport ainsi que des centres de main-d'œuvre), notre société aura besoin d'un groupe entièrement nouveau d'administrateurs, de conseillers et de chercheurs compétents. La médecine moderne et la répartition de la population feront que d'ici quelques décennies, notre pays comptera un très grand nombre de personnes âgées handicapées qui auront besoin de ces services. Comment peut-on mieux répondre à cette demande de services humanitaires essentiels qu'en aidant des Canadiens handicapés à acquérir les compétences et les aptitudes nécessaires? Le Groupe de travail concernant les perspectives d'emploi pour les années 80 place certainement ces compétences au même niveau que toutes les qualifications, nouvelles ou traditionnelles, exigées dans les bureaux où les usines.

Grâce à ce concept de planification pour les années 80, nous pouvons élaborer des stratégies d'emploi à long terme qui tiennent compte des handicapés. En reconnaissant que ceux-ci pourront occuper toutes sortes d'emplois, il sera possible en prévoyant des mesures législatives et des programmes d'enseignement, de tenir compte des handicapés à chaque étape de la planification. Ainsi, le système d'enseignement sera adapté aux besoins auxquels devra faire face le handicapé en devenant que membre de la collectivité. Cela signifiera également que les nouvelles industries seront conçues de façon à répondre aux besoins des handicapés qui y travaillent.

On peut penser, par exemple, au grand projet d'industrie de fabrication des microplaquettes dans la région d'Ottawa. Il faudra prévoir des usines et des programmes de formation des employés afin d'attirer les personnes compétentes. Parmi celles-ci, il se peut qu'il y ait un certain nombre de jeunes handicapés qui cherchent à faire carrière dans ce domaine dans la province de l'Ontario. Il serait très simple de concevoir les usines en fonction des handicapés.

Ainsi, la planification et les travaux préparatoires à la mise en place de cette industrie pourraient servir plusieurs buts sociaux si la planification était coordonnée pour tenir compte des besoins de tous les employés éventuels.

Le secteur biochimique est un autre type d'industrie qui prendra de l'expansion durant les années 80 et qui créera une demande de nouvelles spécialisations. Selon toute probabilité, cette industrie devra produire des microbes artificiels pour transformer les sables bitumineux de l'Alberta. Ce genre de travaux techniques de recherche pourrait être effectué par des handicapés.

Les systèmes de traitement informatisé de la copie constituent un autre exemple récent. Ces tâches très spécialisées sont bien adaptées aux besoins des différentes personnes handicapées parce que les commandes des terminaux d'ordinateur sont faciles à manipuler.

Il existe au Manitoba un bel exemple de collaboration des handicapés et des non handicapés en vue de créer de nouveaux emplois commerciaux et d'assurer la formation en cours d'emploi des Manitobains, handicapés ou non. Il s'agit de l'entreprise commerciale Concepts Special Business Advisors. Comme l'indique le rapport ci-joint à l'annexe C, la formation offerte par le groupe Concept, subventionné par le programme

will allow a new form of administrative work experience to be offered to younger handicapped persons who are gaining educational skills as well as working part time to apply those skills in a realistic business setting. It is this kind of imagination and creativity that is new for the disabled population and which will provide the most realistic type of employment and administrative experience so desperately needed at the present time.

COPHO is very concerned with the growth and potential expansion of sheltered workshops, particularly in Ontario and Quebec. Our experience has indicated that the sheltered workshop, while perhaps appropriate for some individuals, is totally inappropriate for most physically-handicapped persons. Last year the Federal Government authorized a sense of research through a consulting group known as the Business Industrial development Strategy Project (BIDS) to look at ways of increasing federal government contracts to sheltered workshops. The long-range planning of the consulting group, based on current employment and wage strategies which are often considerably less than minimum wage scales, is in our opinion both inappropriate and a flagrant disregard of the real needs of Canadian citizens. We particularly call upon this Task Force to ensure that the Federal Government does not contract with workshops which do not honour and respect the minimum wage requirements as well as health and safety standards that are so often lacking in sheltered workshops.

COPHO particularly commends the work of the Canada Works type of projects and urgently requests that these forms of job creation program be maintained and strengthened. In the area of job creation programs, suitable for the needs of disabled Canadians, it must be altered so as to provide the opportunity to hire both handicapped experienced and inexperienced individuals as well as non-handicapped experienced and inexperienced individuals. It is only through realistic work experience, including both experienced and less experienced individuals, that real employment growth takes place.

Another important aspect of employment development for disabled people is the skill and ability to apply job redesign and affirmative action techniques to both job recruitment and employment development programs. The handicapped citizens, and particularly through the consumer movement, have demonstrated that they have a much greater capacity to understand and apply the concepts of job redesign because of their very intensive personal experience with modifying a home, a vehicle, or a workbench as well as a work station in an office to serve and suit the needs of handicapped employees.

FUTURE EMPLOYMENT DEVELOPMENT NEEDS

The consumer movement believes that they have a major contribution to make in developing meaningful employment for disabled Canadians. This can be summarized and achieved through the following steps:

1. *A Declaration of National Leadership and Will.* Only when the Federal Government declares a firm policy to establish full leadership in achieving new forms of meaning-

PACLE permettra d'offrir une nouvelle forme d'expérience de travail administratif aux jeunes handicapés qui acquièrent des connaissances théoriques tout en travaillant à temps partiel pour mettre en pratique ces connaissances dans un milieu de travail réel. C'est précisément ce recours à l'imagination et à la créativité, nouveau pour les handicapés, qui leur permettra d'acquérir l'expérience du travail et de l'administration tellement nécessaire à l'heure actuelle.

Le C.O.P.O.H. se préoccupe particulièrement de la croissance éventuelle des ateliers protégés, notamment en Ontario et au Québec. Notre expérience nous montre que l'atelier protégé, même s'il convient à certains, ne répond absolument pas aux besoins de la majorité des handicapés physiques. L'année dernière, le gouvernement fédéral a autorisé une recherche menée par un groupe d'experts-conseils appelé le «Projet de développement commercial et industriel» afin d'étudier comment il serait possible d'augmenter le nombre de contrats qu'accorde le gouvernement fédéral aux ateliers protégés. La planification à long terme de ce groupe d'experts-conseils, fondée sur les stratégies actuelles d'emploi et de salaire dans les ateliers protégés où les salaires sont souvent bien inférieurs au salaire minimum, nous semble inadéquate et ne tient compte des besoins réels des citoyens canadiens. Nous prions instamment ce groupe de travail de faire en sorte que le gouvernement fédéral n'octroie pas de contrat aux ateliers qui ne respectent pas le règlement sur le salaire minimum, ni les normes de sécurité et d'hygiène, ce qui est souvent le cas dans dans les ateliers protégés.

Le C.O.P.O.H. tient à souligner l'excellence des programmes du type Canada au travail et demande expressément que ce genre de programmes de création d'emploi soient reconduits et renforcés. Dans le domaine des programmes de création d'emplois adaptés aux handicapés, il faut modifier les règles afin de permettre l'embauche de personnes handicapées ou non, qu'elles aient ou non de l'expérience. Ce n'est que par l'expérience plus ou moins longue de travail réel, qu'on pourra vraiment avoir une situation de croissance de l'emploi réel.

Un autre aspect important du développement de l'emploi à l'intention des handicapés est la possibilité d'appliquer les techniques d'action positive et d'adaptation de l'emploi aux programmes de recrutement et de développement de l'emploi. Les Canadiens handicapés ont démontré, notamment par l'entremise du mouvement de protection des consommateurs, qu'ils sont bien plus à même de comprendre et d'appliquer les concepts de l'adaptation de l'emploi parce qu'ils savent modifier une maison, un véhicule, un établi aussi bien qu'un poste de travail dans un bureau afin de répondre à leurs besoins propres.

BESOINS FUTURS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Le mouvement de protection des consommateurs considère qu'il a un rôle important à jouer dans le développement de l'emploi à l'intention des Canadiens handicapés. Ce rôle peut se résumer à l'aide des étapes suivantes:

1. *Déclaration nationale d'initiative et de volonté.* Ce n'est que lorsque le gouvernement fédéral fera connaître sa ferme intention de jouer pleinement son rôle d'animateur au

ful employment involving disabled citizens in the research and the planning will we achieve this necessary goal. This means that a fundamental policy must be adopted that wherever task forces, review committees, or department consultants are considered, that a proportion of these appointments must include handicapped, consumer representatives.

2. *Employment development programs must include realistic work experience for disabled citizens.* Whether the employment development strategies be included in CEIC job creation programs, business development or on-the-job training programs; or Industry and Commerce department; or the Federal Business Development Bank, each of the strategies must include a degree of realistic work experience and training for disabled citizens.

3. *The Federal Government must continue an aggressive affirmative action program* that will educate the public and design appropriate employment hiring practices. The Federal Government's recent announcements on affirmative action are to be commended but must now become compulsory (contractual compliance).

4. *On-going research and demonstration projects* must be conducted by Federal authorities and agencies to demonstrate the many forms of skills and abilities of disabled Canadians. These research and demonstration development programs must include incentives, job redesign, affirmative action and a total integration of disabled and non-disabled Canadians. These programs must also recognize that the major skill development of disabled Canadians is not a matter of Health and Welfare and, therefore, not appropriate to be developed through socially, medically-oriented rehabilitation agencies. Rather realistic employment development takes place on the job, in the business community and under the guidelines and criteria applied to normal vocational development and training.

5. *Business creation suited to both handicapped and non-handicapped employees must be developed.* While most business creation incentives and opportunities in the Canadian scene are geared to the more experienced non-disabled person, it is important that future programs take into consideration the potential managerial, entrepreneurial skills and abilities of disabled Canadians. Thus business creation incentives would allow for extensive job planning and job redesign techniques from the initial stages of any new business or industry. It is important to realize that it is much easier to build in integration and affirmative action programs into new business or industry than to change the traditional attitudes in a well-established older business.

6. *Expanded federal support and involvement of the self-help handicapped consumer movement as a valuable*

stade de la recherche et de la planification, pour créer de nouveaux types d'emploi à l'intention des handicapés que nous atteindrons ce but important. Cela signifie que le gouvernement fédéral doit faire sien le principe voulant que lorsqu'on envisage la création de groupes de travail, de comités de révision ou d'équipes d'experts-conseils ministériels, une partie des nominations nécessaires comporte des représentants des consommateurs handicapés.

2. *Les programmes de développement de l'emploi doivent comporter une expérience pratique réelle à l'intention des handicapés.* Peu importe que les stratégies de développement de l'emploi soient incorporées aux programmes de création d'emploi, de création d'entreprises commerciales ou de formation en cours d'emploi de la C.E.I.C., du ministère de l'Industrie et du Commerce ou de la Banque fédérale de développement, toutes ces stratégies doivent prévoir une formation et de l'expérience pratique pour les handicapés.

3. *Le gouvernement fédéral doit poursuivre un programme dynamique d'action positive,* qui servira à éduquer le public et à mettre au point des formalités appropriées d'embauche. Il faut féliciter le gouvernement fédéral des déclarations qu'il a faites récemment en matière d'action positive, mais ces déclarations doivent maintenant être appliquées (respect des contrats).

4. *Les projets permanents de recherche et de démonstration* doivent être menés par le gouvernement fédéral afin de montrer les nombreuses spécialisations et compétences des canadiens handicapés. Ces programmes de recherche et de démonstration doivent comprendre des encouragements, des techniques d'adaptation de l'emploi, d'action positive et d'intégration complète des Canadiens handicapés ou non. Ils doivent également faire admettre que le perfectionnement professionnel des Canadiens handicapés ne relève pas du ministère de la Santé et du Bien-être social et que, par conséquent, il ne revient pas aux organismes de réadaptation physique ou sociale de les appliquer. Il faut plutôt reconnaître que le développement de l'emploi se produit sur place, sur le marché du travail, en fonction des critères appliqués aux programmes normaux de perfectionnement professionnel.

5. *Il faut insister sur la création d'entreprises commerciales adaptées aux handicapés et aux non-handicapés.* Bien que la majorité des encouragements et des possibilités de création d'entreprises dans la société canadienne vise les personnes non-handicapées ayant de l'expérience, il importe qu'à l'avenir les programmes tiennent compte des compétences éventuelles des Canadiens handicapés en matière de gestion et de direction d'entreprise. Ainsi, les encouragements à la création d'entreprises commerciales permettraient d'appliquer des techniques de planification et d'adaptation de l'emploi dès le lancement de tout nouveau commerce ou de toute nouvelle usine. Il importe d'admettre qu'il est beaucoup plus facile d'intégrer des programmes d'action positive aux nouvelles entreprises ou industries que d'essayer de changer les comportements traditionnels d'une entreprise bien établie sur le marché.

6. *Le gouvernement fédéral doit accorder plus de subventions et intensifier sa participation au mouvement auto-*

means of providing: skill development, research, and essential monitoring of community programs.

nome de protection des consommateurs handicapés car c'est un moyen efficace d'assurer la spécialisation, la recherche et la surveillance essentielle des programmes communautaires.

ANNEX "A"

ANNEXE «A»

NATIONAL POLICY RESOLUTIONS
ON EMPLOYMENT

Open National Employment Conference,
June 25-27, 1978

RESOLUTIONS

adopted by the National Employment Conference
initiated by the Coalition of Provincial
Organizations of the Handicapped and held in
Winnipeg on June 25th, 26th, and 27th, 1978.

These resolutions have also been adopted by the General
Assembly of the Coalition of Provincial Organizations of
Handicapped.

GENERAL RESOLUTIONS:

WHEREAS C.O.P.O.H. sincerely appreciated the financial
assistance provided to date from the Secretary of State, The
United Church of Canada, the Canada Employment & Immigration
Commission and the Credit Unions of Manitoba
making possible the growth of C.O.P.O.H. and in particular
the 1978 National Employment Conference, and

WHEREAS the above funds have assisted over the last 3
years in the hiring of a C.O.P.O.H. National coordinator,
providing information on employment development resources,
human rights legislation, etc. as well as unifying the handi-
capped consumer groups across Canada,

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H.
express its appreciation to these supporting bodies.

WHEREAS there remains a great deal of national work to
be completed in implementing and 1978 National Employment
Conference Resolutions, and

WHEREAS employment of handicapped individuals on the
above mentioned national concerns will provide invaluable
employment experience and skills,

THEREFORE BE IT RESOLVED that the C.O.P.O.H.
National Council prepare and submit an appropriate job-creation
proposal to the Canada Employment and Immigration
Commission, and or any other appropriate government department
in order to facilitate the implementation of the above
resolutions and to enable handicapped individuals associated
with C.O.P.O.H. to gain further national experience skills and
insight into the employment needs and potentials of handi-
capped Canadians.

HUMAN RIGHTS SECTION

6.78/1

WHEREAS the Canadian Human Rights Act proclaimed
in July, 1977 specified that physically handicapped persons
shall be protected from discrimination with respect only to
employment, and

WHEREAS other minority groups are also entitled to full
protection from discriminatory practices in the provision of

RÉSOLUTIONS NATIONALES PORTANT SUR
LES POLITIQUES D'EMPLOI

Conférence Nationale sur l'Emploi,
25-27 juin 1978

RÉSOLUTIONS

adoptées par la Conférence Nationale sur
l'Emploi, organisée par la Coalition des
Organisations Provinciales d'Handicapés et tenue
les 25, 26 et 27 juin 1978 à Winnipeg.

Ces résolutions ont été, également, approuvées par l'Assem-
blée Générale de la Coalition des Organisations Provinciales
d'Handicapés.

RÉSOLUTIONS GÉNÉRALES:

ATTENDU QUE C.O.P.O.H. apprécie sincèrement l'aide
financière octroyée, à ce jour, par le Secrétaire d'Etat, l'Eglise
Unie du Canada, la Commission Canadienne de la Main-
d'œuvre et de l'Immigration et par les Caisses Populaires du
Manitoba, aide ayant favorisé le développement de
C.O.P.O.H. et notamment la Conférence Nationale 78 sur
l'Emploi, et

QUE ces fonds ont permis, au cours des trois dernières
années, d'engager le Coordinateur National de C.O.P.O.H., de
fournir des informations sur le processus de développement
d'emploi, sur la juridiction des Droits de l'Homme, etc. . . ,
ainsi que l'unification des groupes de consommateurs handi-
capés à travers le Canada,

QUE, PAR CONSÉQUENT: C.O.P.P.H. exprime ses
remerciements aux organisations sus-mentionnées.

ATTENDU QU'afin d'implanter les résolutions de la Con-
férence Nationale 78 sur l'Emploi, un travail énorme reste à
accomplir au niveau national, et

QUE l'emploi d'handicapés physiques dans les entreprises
nationales sus-mentionnées fournira des compétences et une
expérience d'emploi inestimables,

QUE, PAR CONSÉQUENT, afin de faciliter l'implanta-
tion des dites-résolutions et de permettre aux handicapés indi-
viduels, associés à C.O.P.O.H., d'acquérir des compétences et
une plus grande expérience nationale tout en ayant un aperçu
des besoins et du potentiel d'emploi des handicapés canadiens;
que le Conseil national de C.O.P.O.H. prépare et soumette à la
Commission de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et/ou à
tout autre ministère approprié, une proposition adéquate de
création d'emplois.

SECTION DES DROITS DE L'HOMME

6.78/1

ATTENDU QUE seule la discrimination dans l'emploi,
envers les Handicapés physiques, est interdite par la Loi
Canadienne des Droits de l'Homme, promulguée en juillet
1977, et

QUE les autres groupes minoritaires sont entièrement protégés
quant aux pratiques discriminatoires relatives aux biens,

goods, services, facilities, accomodation, commercial premises or residential accomodation customarily available to the general public.

THEREFORE BE IT RESOLVED that the C.O.P.O.H. National Council actively press for additional amendments to the Canadian Human Rights Act to assure comprehensive coverage for physically handicapped persons in all areas now recognized under the act, consistent with the coverage provided other protected groups.

6.78/2

BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. urges it affiliate organizations to press for full human rights protection for physically handicapped persons in provincial legislation.

6.78/3

BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. very firmly recommends to all levels of government concerned that formal public reviews of their human rights codes be undertaken by their prospective human rights commission on a regular basis.

6.78/4

BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. strongly recommend to the Federal Cabinet and all members of parliament that the human rights of physically handicapped citizens be entrenched in any new Canadian constitution.

6.78/5

BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. and its provincial member groups establish and maintain ongoing liaison with other groups interested in Canadian human rights legislation generally.

PUBLIC SECTOR EQUAL EMPLOYMENT SECTION

6.78/6

WHEREAS the report "Employment of Physically Handicapped People in the Federal Public Service" prepared jointly by the Public Service Commission, and tabled by the President of Treasury Board the Honourable Robert Andras, recommends the establishment of an Advisory Board composed of Handicapped persons, and

WHEREAS delegates to C.O.P.O.H.'s Employment Conference (1978) have been informed that this Advisory Board is to be established in the near future,

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H.'s executive committee contact immediately the president of treasury board and request representation by C.O.P.O.H. on this advisory board.

6.78/7

WHEREAS C.O.P.O.H. has been informed that the Treasury Board will be approaching various Provincial Consumer Organizations of the Handicapped and C.O.P.O.H.'s National Council requesting information and expertise relevant to employment of physically handicapped Canadians and

services, installations, réservations, accès aux édifices commerciaux ou arrangements résidentiels habituellement offerts au grand public,

QUE, PAR CONSÉQUENT, conformément à la protection assurée aux autres groupes, et afin de garantir aux handicapés physiques une protection dans tous les domaines actuellement reconnus par la loi, que le Conseil national de C.O.P.O.H. recommande que soient effectués des amendements supplémentaires à la Loi canadienne des Droits de l'Homme.

6.78/2

QUE C.O.P.O.H. recommande à ses organisations affiliées de faire pression afin que cette entière protection des handicapés physiques soit inclus dans la législation provinciale.

6.78/3

QUE C.O.P.O.H. recommande fortement, à tous les niveaux gouvernementaux concernés, que les commissions respectives des droits de l'homme effectuent, régulièrement, des révisions publiques et officielles de leurs codes.

6.78/4

QUE C.O.P.O.H. recommande fortement au Cabinet Fédéral et à tous les membres du parlement, que les droits pour les handicapés physiques soient incorporés dans toute nouvelle constitution Canadienne.

6.78/5

QUE C.O.P.O.H. et ses groupes membres provinciaux établissent et maintiennent une liaison constante avec tous les autres groupes en général concernés par les droits de l'homme.

SECTION DE L'ÉGALITÉ D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC

6.78/6

ATTENDU QUE le rapport «Emploi des Handicapés Physiques dans le Secteur Public Fédéral»—préparé conjointement par la Commission des Services Publics et par la Commission Canadienne de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et déposé par le Président du Conseil du Trésor, l'Honorable Robert Andras—recommande l'instauration d'un Comité Consultatif composé d'Handicapés physiques et,

QUE, lors de la Conférence de C.O.P.O.H. sur l'Emploi (1978), les délégués ont appris que ce Conseil Consultatif serait très prochainement instauré,

QUE, PAR CONSÉQUENT, le Conseil exécutif de C.O.P.O.H. contacte immédiatement le Conseil du trésor et demande que C.O.P.O.H. soit représenté à ce conseil consultatif.

6.78/7

ATTENDU QUE C.O.P.O.H. a appris, qu'en vue d'obtenir des informations et une expertise relatives à l'emploi de Canadiens handicapés physiques, le Conseil du Trésor approcherait plusieurs Organisations Provinciales de Consommateurs Handicapés et,

WHEREAS it is the practice of the Federal Government to hire (through contract positions) expert and/or consultants when required for research projects,

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. strongly urges the federal government extend its fee-for-service policy to these various organizations when requesting their assistance.

6.78/8

WHEREAS the Public Commission, at the present time, has allocated staff years both at the National Level and the Regional Level, identified at that of Native Program Co-ordinators and Women's Programs Co-ordinators, and

WHEREAS the Public Service Commission has yet to allocate or identify positions within the Public Service Commission specifically as Co-ordinators who will be responsible for the recently announced program for the Employment of Physically Handicapped Canadians within the Public.

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. executive request the president of Treasury Board establish both at the national level and the regional levels, positions specifically identified within the Public Service Commission as Co-ordinators responsible for the implementation of an equal employment opportunity program for handicapped workers within the Federal Public Service and further that recruitment for the said Co-ordinator positions be commenced immediately.

6.78/9

WHEREAS it has been recommended in the report "Employment of Physically Handicapped People in the Federal Public Service" tabled March 21, 1978, that every Federal Government Department is to appoint a senior official within the department who will be responsible and accountable for ensuring:

- (a) That special attention is given to handicapped applicants at the various stages of the staffing process;
- (b) The elimination of architectural barriers;
- (c) The creation of an environment that is more sensitive to the needs and abilities of handicapped workers, and
- (d) The provision of ancillary services to support and ease the working situation of handicapped workers, and

WHEREAS it is presently unclear as to how these individuals will be held accountable and whether or not there will be incentives provided to these appointed officials to ensure that the above mentioned actions are carried out,

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. strongly stress to the President of Treasury Board that it is vital to the success of the equal employment program and its objectives that the designated senior officials in each department fully understand their responsibilities with respect to this program and their accountability and, be it further resolved that these designated senior officials be provided with the necessary technical support and incentives to ensure successful implementation and delivery of this program.

QUE le Gouvernement Fédéral a, pour des projets spéciaux d'enquêtes, l'habitude d'engager (grâce à des postes à contrats), des experts et/ou des conseillers,

QUE, PAR CONSÉQUENT, C.O.P.O.H. recommande fortement au gouvernement Fédéral d'étendre sa politique de «Droit pour Service» aux différentes organisations dont il sollicitera l'aide.

6.78/8

ATTENDU QU'aux niveaux National et Provinciaux des Coordinateurs pour le Programme des Personnes Natives et pour le Programmes des Femmes, ont été, à l'heure actuelle, engagés à l'année par la Commission de la Fonction Publique et,

QU'il incombe à la Fonction Publique de créer des postes dans son propre sein et notamment des postes de Coordinateurs chargés du Programme—récemment annoncé—d'Emploi des Handicapés Physiques Canadiens dans la Fonction Publique,

QUE, PAR CONSÉQUENT, C.O.P.O.H. demande au président du conseil du Trésor de créer, aux niveaux National et Provinciaux, des postes spécifiquement identifiés au sein de la Fonction publique comme coordinateurs chargés de l'implantation du programme d'égalité d'emploi pour les travailleurs handicapés et que, de plus, le recrutement pour ces dits postes commence immédiatement.

6.78/9

ATTENDU QUE le rapport «Emploi des Handicapés Physiques au sein de la Fonction Publique», déposé le 21 mars 1978, recommande que chaque Ministère Fédéral nomme un officier sénior responsable de veiller à ce:

- a) qu'une attention spéciale soit accordée aux postulants handicapés, au cours du processus d'embauche;
- b) que soient éliminés les obstacles architecturaux;
- c) que soit créé un environnement plus sensibilisé aux besoins et aux possibilités des travailleurs handicapés, et
- d) qu'afin d'aider et de faciliter la situation des travailleurs handicapés, soient créés des services subordonnés et,

QUE nous ignorons, à l'heure actuelle, comment ces dits officiers seront tenus pour responsables et s'ils seront, ou non, stimulés pour accomplir les actions sus-mentionnées,

QUE, PAR CONSÉQUENT, pour le succès et les objectifs de ce programme d'égalité d'emploi, C.O.P.O.H. insiste auprès du président du conseil du Trésor afin que ces officiers séniors, nommés dans chaque ministère, comprennent clairement leurs responsabilités vis-à-vis du programme et, que, de plus, pour le succès du l'implantation et de l'exécution de ce programme, toute aide technique et tout stimulant nécessaire leur soient fournis.

6.78/10

WHEREAS the ability to identify handicapped applicants is vital to the success of the Equal Employment Program and the identification of employment barriers, and

WHEREAS the Public Service Commission has approached the Canadian Human Rights Commission requesting clearance to obtain this information from applicants solely for the above stated reasons,

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. urges its' members to voluntarily identify themselves on Federal Public Service application forms, once the equal employment program has been implemented, in order to assist the Public Service Commission in the implementation and monitoring of the equal employment program.

6.78/11

WHEREAS it is imperative to the success and efficient implementation and delivery of the Federal Public Service's Equal Employment Program that this program be clearly understood and supported by all Federal Public Service employee groups, alliances and unions.

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. National Council and its provincial members actively lobby the various Federal Public Service employee unions to gain their support in the implementation of the equal employment program for handicapped Canadians in the Public Service and be it further resolved that C.O.P.O.H. urges the Public Service to extend all future information, resource materials, and training programs, to all Federal Public Service employees' groups, unions, and alliances.

6.78/12

WHEREAS it is standard practice within the Public Service to provide all work related aides and equipment required by its employees (i.e. typewriters to typists, calculators for accountants, automobiles for Field Representatives, etc.) and

WHEREAS it has not been standard practice within the Federal Public Service to supply to Handicapped employees the aides or equipment they may require to perform their job duties.

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. National Council strongly urge the Federal government, via the President of Treasury Board, to adopt as standard practice a policy stating that any aides or equipment required by a handicapped employee will be provided by the department employing this employee (or by a central pool), in the same manner that all job-related aides and equipment are provided to non-handicapped employees.

6.78/13

WHEREAS the application form presently utilized by the Public Service Commission is difficult to read for visually handicapped persons and therefore constitutes an employment barrier, and

6.78/10

ATTENDU QUE l'identification des postulants handicapés est vitale non seulement pour le succès du Programme d'Égalité d'Emploi, mais encore pour identifier les obstacles, et

QU'Afin d'être autorisée à demander, uniquement pour les raisons sus-mentionnées, une telle information aux postulants, la Commission de la Fonction Publique a contacté la Commission Canadienne des Droits de l'Homme.

QUE, PAR CONSÉQUENT, en vue d'aider la Commission de la Fonction publique à implanter et contrôler ce programme d'égalité d'emploi, que C.O.P.O.H. recommande à ses membres de s'identifier volontairement, une fois le programme instauré, sur les formules de demande de la Fonction publique.

6.78/11

ATTENDU QUE, pour le succès, l'implantation et l'exécution efficace du programme d'égalité d'Emploi de la Fonction Publique, il est primordial que les groupes, alliances et syndicats d'employés de la Fonction Publique comprennent clairement et encouragent le dit programme,

QUE, PAR CONSÉQUENT, le Conseil National de C.O.P.O.H. et ses membres provinciaux manœuvrent activement auprès des divers syndicats d'employés de la Fonction Publique afin d'obtenir leur appui pour l'implantation, au sein de la Fonction Publique, du programme d'égalité d'emploi pour les handicapés Canadiens, et que, de plus, C.O.P.O.H. recommande à la Fonction Publique de fournir toute information, Matériel de ressource, programme de formation à tous les groupes, alliances et syndicats d'employés de la Fonction Publique Fédérale.

6.78/12

ATTENDU QU'au sein de la Fonction Publique, l'équipement et le matériel inhérents au travail, sont automatiquement fournis aux employés (ex: machines à écrire aux dactylos, calculatrices aux comptables, voitures aux représentants, etc...) et

QUE le matériel et les aides nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches ne sont pas, au sein de la Fonction Publique, automatiquement attribués aux employés handicapés,

QUE, PAR CONSÉQUENT, le Conseil National de C.O.P.O.H. recommande fortement au gouvernement fédéral, par le truchement du Président du conseil du Trésor, d'adopter une politique normalisée stipulant que tout employé handicapé recevra, exactement comme un employé non handicapé, de son ministère employeur ou d'un groupe centralisé, le matériel et l'équipement nécessaires pour l'exercice de ses fonctions.

6.78/13

ATTENDU QUE les personnes présentant un handicap visuel lisent, avec difficulté, la formule de demande actuellement utilisée par la Commission de la Fonction Publique et que, par conséquent, cela constitue un obstacle à l'emploi, et

WHEREAS it is the intent of the Federal Government's Equal Employment Program that employment barriers of this nature be eliminated,

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. urge the Public Service Commission to revise their application form to eliminate this barrier and be it further resolved that C.O.P.O.H. urge the Public Services Commission to provide necessary support services to any handicapped person who might require assistance in the completion of the Public Service application form or any other pre-employment requirements.

6.78/14

WHEREAS the Federal Public Service Commission has indicated that they will be requesting from various organizations of the Handicapped, a list of acceptable films, books, and other resource materials relevant to the employment of handicapped persons for inclusion in the Public Service Commission's attitudinal change training package.

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. in cooperation with C.E.I.C. survey its members in order to compile a list of resource materials approved by C.O.P.O.H. and be it further resolved that, upon completion of this list, C.O.P.O.H.'s National Council will forward this list to the Public Service Commission.

6.78/15

WHEREAS C.O.P.O.H. understands the Federal Public Service Commission intends to adopt, as Policy-direct recruitment advertisement to consumer groups of the handicapped as a means of increasing the representation of handicapped workers within the Public Service, and

WHEREAS C.O.P.O.H. strongly supports adoption of this policy.

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. and its provincial members encourage and assist the Public Service Commission in the implementation of this policy in the near future.

PRIVATE SECTOR—AFFIRMATIVE ACTION SECTION

6.78/16

WHEREAS the Federal and Provincial Governments offer a limited number of employer subsidy on-the-job training programs and equipment for handicapped employees, and

WHEREAS the large numbers of unemployed and under-employed handicapped Canadians generally due to work inexperience indicated inadequate or inappropriate types and use of employment training programs,

TO BE RESOLVED that the C.O.P.O.H. National Council undertake a joint-study with C.E.I.C. on the suitability and adequacy of current on-the-job training programs and where these are determined to be inadequate encourage the C.E.I.C. to take appropriate steps to improve or increase on-the-job training programs and employment aides for handicapped citizens, and further be it resolved that the C.O.P.O.H. National Council undertake the appropriate steps to encourage

QU'en vertu du programme d'Égalité d'emploi du Gouvernement Fédéral, ce genre d'obstacle doit être éliminé,

QUE, PAR CONSÉQUENT, C.O.P.O.H. recommande à la Commission de la Fonction Publique de modifier ses formules de demande afin d'éliminer cet obstacle et QUE, DE PLUS, C.O.P.O.H. recommande à la Commission de la Fonction Publique de fournir aux handicapés qui en auraient besoin, d'aide nécessaire pour compléter les formules de demande de la Fonction Publique ou tout autre pièce exigée.

6.78/14

ATTENDU QUE la Commission de la Fonction Publique Fédérale a indiqué qu'elle demanderait, à différentes organisations d'Handicapés, une liste de films acceptables, de livres et tout autre matériel de ressource relatif à l'emploi d'Handicapés Physiques, afin de les inclure dans son programme destiné à modifier les comportements.

QUE, PAR CONSÉQUENT, de concert avec la C.M.O.I.C., C.O.P.O.H. enquête auprès de ses membres afin de compiler une liste de matériel de ressource approuvée par lui et qu'une fois cette liste effectuée, le Conseil National de C.O.P.O.H. l'envoie à la Commission de la Fonction Publique.

6.78/15

ATTENDU QUE C.O.P.O.H. comprend que, en vue d'augmenter la représentativité des travailleurs handicapés au sein de la Fonction Publique, la Commission de la Fonction Publique a l'intention d'adopter, comme politique, le recrutement direct auprès des groupes de consommateurs handicapés, et

QUE, C.O.P.O.H. appuie intensément l'adoption de cette politique,

QUE C.O.P.O.H. et ses membres provinciaux encouragent et aident la commission de la Fonction Publique à implanter cette politique dans un proche avenir.

SECTION ACTION AFFIRMATIVE DANS LE SECTEUR PUBLIC

6.78/16

ATTENDU QUE les Gouvernements Fédéral et Provinciaux accordent, aux employeurs, un nombre limité de subventions pour de l'équipement et des programmes de formation en milieu de travail pour les employés handicapés, et

QU'il découle, du très grand nombre d'Handicapés Canadiens sans travail ou mal employés—à cause en général du manque d'expérience—que ces programmes de formation et leur utilisation sont inadéquats ou inappropriés,

QUE, PAR CONSÉQUENT, en collaboration avec la C.M.O.I.C., le Conseil national de C.O.P.O.H. effectue une enquête sur la justesse et la conformité des programmes actuels de formation en milieu de travail. Et que C.O.P.O.H. encourage la C.M.O.I.C. à prendre les mesures nécessaires pour améliorer ou augmenter les programmes trouvés inadéquats ainsi que les aides pour l'emploi des citoyens handicapés, et QUE, DE PLUS, le Conseil national de C.O.P.O.H. encourage

physically handicapped persons to make full use of available on-the-job training programs.

6.78/17

WHEREAS contractual compliance legislation in other countries (e.g. USA) has greatly assisted minority groups to obtain a share of the employment opportunities generated from government contract to private industry, and

WHEREAS all segments of the population should have equal opportunity to benefit from employment generated by government contracts,

BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. endorse the principles of compulsory contractual compliance and calls upon the Federal Government to adopt the appropriate contractual compliance legislation for all recipients of Federal Government Funds. Be it further resolved that C.O.P.O.H. encourages all provincial member/affiliates to press their respective provincial governments to adopt the appropriate contractual compliance legislation for all private business recipients of provincial funds.

6.78/18

WHEREAS C.O.P.O.H. recognizes the need to greatly improve the availability and skills of qualified employment counsellors in Canadian Employment Centres for handicapped job-seekers, and

WHEREAS few Canada Employment Centres have, at this time, counsellors who have had realistic experience with handicapped people in the community, and

WHEREAS handicapped people have the advantage of first-hand experience as handicapped citizens, and

WHEREAS C.O.P.O.H. recognizes the need for special-needs counsellors to ensure appropriate services from Canada Employment Centres as well as to assist in training regular employment counsellors to properly serve handicapped job-seekers, and

WHEREAS the few currently available special-needs counsellors are only available to handicapped job-seekers if referred by a regular counsellor,

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. through its executive committee call upon the minister responsible for the Canada Employment & Immigration Commission to establish a policy of providing special needs counsellors, preferably staff persons who are physically handicapped, in all Canada Employment Centres, to meet the needs of disadvantaged groups, and be it further resolved that C.E.I.C. strengthen and improve their special needs programs in their Canada Employment Centres by making them active and outreaching in terms of regular consultation with representatives of consumer groups of the disabled as well as directly available to handicapped job-seekers who are unsatisfied with the services of a regular employment counsellor.

rage les handicapés physiques à profiter pleinement des programmes offerts de formation en milieu de travail.

ATTENDU QUE, dans d'autres pays, (notamment les États-Unis, la législation des contrats conformes obligatoires a grandement aidé les groupes minoritaires à obtenir une distribution équitable des emplois engendrés par les contrats du gouvernement à l'industrie et,

QUE tous les segments de la population devraient, à chance égale, bénéficier des emplois engendrés par de tels contrats gouvernementaux,

QUE, PAR CONSÉQUENT, C.O.P.O.H. appuie le principe des contrats conformes obligatoires et somme le gouvernement fédéral d'adopter une législation appropriée applicable à tous les récipiendaires de fonds du gouvernement fédéral.

6.78/18

ATTENDU QUE, C.O.P.O.H. reconnaît que, dans les Centres de la Main-d'œuvre, la disponibilité et la COMPÉTENCE DES CONSEILLERS, AFFECTÉS AUX Handicapés à la recherche de travail, devraient être améliorées et,

QU'à l'heure actuelle, très peu de Centres de la Main-d'œuvre ont des conseillers possédant une expérience réaliste des Handicapés de la communauté, et

QUE les Handicapés ont l'avantage, en tant que citoyens handicapés, de posséder une expérience de premier ordre, et

QUE C.O.P.O.H. reconnaît l'importance de conseillers spéciaux afin, non seulement d'assurer les services inhérents des Centres Canadiens de la Main-d'œuvre, mais encore D'AIDER À FORMER DES CONSEILLERS réguliers pour servir adéquatement les Handicapés cherchant du travail, et

QU'à moins de leur être référés par un conseiller régulier, les Handicapés cherchant du travail ne peuvent utiliser les services des quelques conseillers spéciaux existant actuellement,

QUE, PAR CONSÉQUENT, le Comité exécutif de C.O.P.O.H. demande au ministre responsable de la Commission canadienne de la Main-d'œuvre et de l'immigration, d'instaurer une politique en vertu de laquelle seraient nommés, dans les Centres de la Main-d'œuvre du Canada, des conseillers spéciaux—et de préférence des Handicapés physiques—chargés de répondre aux besoins des groupes défavorisés, et QUE, DE PLUS, dans ses Centres canadiens, la C.M.O.I.C. maintienne et améliore ses programmes spéciaux et les rende actifs et accessibles grâce à de régulières consultations avec les représentants des groupes de consommateurs handicapés et en les proposant directement aux handicapés, cherchant du travail, et insatisfaites de services d'un conseiller régulier.

6.78/19

WHEREAS C.O.P.O.H. recognizes the need for the private sector to voluntarily adopt affirmative action employment hiring/training programs,

WHEREAS C.O.P.O.H. welcomes C.E.I.C. acceptance of responsibility for promoting affirmative action employment programs within the business community,

THEREFORE BE IT RESOLVED that if volunteer compliance fails in the business community without financial incentives C.O.P.O.H. press the appropriate federal departments to establish a system or legislation for providing incentives to the private sector for the adoption of meaningful affirmative action programs.

JOB/BUSINESS CREATION SECTION

6.78/20

WHEREAS a member of resource and advisory-information services exist at both Federal and Provincial levels to assist any individuals in planning, evaluating and implementing small business,

WHEREAS awareness of these resources and services is promoted through limited systems of communications within the established business community, and

WHEREAS numerous physically handicapped persons wish to pursue the opportunity of creating employment opportunities,

THEREFORE BE IT RESOLVED that the C.O.P.O.H. national council approach F.B.D.B. and other appropriate business employment development agencies with the objective of obtaining their assistance to improve the awareness among handicapped citizens of the availability of business creation resources, and be it further resolved that C.O.P.O.H. executive committee explore the concept of its provincial members assisting as a communications link between the government employment service agencies and handicapped consumers in their region and then take appropriate action.

6.78/21

WHEREAS individuals themselves must make the first decision to develop their business ideas into a definite business creation and plan, and

WHEREAS most individuals proposing to develop a business usually require additional experience, skills and/or resources and

WHEREAS Job/Business creation are available to assist the individual in planning a business,

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. and its provincial members and affiliates promote the concept of self-responsibility within its membership and encourage its members to take the initiative and to utilize the business development resources and services available.

6.78/22

WHEREAS the large numbers of unemployed and underemployed handicapped persons indicated that financial assistance for the business creation for special-needs groups, such as handicapped people is not adequate,

6.78/19

ATTENDU QUE C.O.P.O.H. reconnaît au secteur privé le droit d'adopter volontairement les programmes d'embauche/de formation d'action affirmative, et

QUE C.O.P.O.H. est heureux que la C.M.O.I.C. ait pris la responsabilité de promouvoir, au sein de la communauté des affaires, les programmes d'action affirmative, et,

QUE, PAR CONSÉQUENT, si un accord volontaire (sans stimulant financier), échoue dans la communauté des affaires, que C.O.P.O.H. recommande aux ministères fédéraux appropriés d'instaurer un système ou une législation allouant, au secteur privé, des primes pour l'adoption de programmes efficaces d'action affirmative.

SECTION CRÉATION D'ENTREPRISES/D'EMPLOIS

6.78/20

ATTENDU QU'afin d'aider tout individu dans la planification, l'évaluation et l'implantation de petites entreprises, il existe, aux niveaux fédéral et provinciaux, plusieurs services de ressources et d'information, et

QUE la divulgation de ces services et ressources n'est effectuée, dans la communauté établie des affaires, qu'à travers un nombre limité de systèmes de communications, et

QUE de nombreux Handicapés physiques désirent approfondir leurs chances de création d'emplois,

QUE, PAR CONSÉQUENT, le Conseil national de C.O.P.O.H. approche le F.B.D.B. et tout autre service gouvernemental approprié, afin d'obtenir leur appui pour que les citoyens handicapés aient conscience des ressources disponibles pour la création d'entreprises et, QUE, DE PLUS, le comité éducatif de C.O.P.O.H. évalue le concept autorisant chaque organisation membre provincial à servir dans sa région respective, de ligne de communication entre les services gouvernementaux et les consommateurs handicapés et à poser les gestes appropriés.

6.78/21

ATTENDU QUE la première décision, visant à développer une idée de création d'entreprise et à la structurer selon un plan déterminé, incombe à chaque personne, et

QUE la plupart des individus proposant le développement d'une entreprise ont, en général, besoin d'expérience, de compétences et/ou de ressources supplémentaires, et

QUE des services de création d'Entreprises/d'emplois sont offerts pour aider toute personne dans sa planification

QUE, PAR CONSÉQUENT, C.O.P.O.H. et ses membres provinciaux et affiliés promouvoient le concept d'auto-responsabilité parmi leurs membres et les encouragent à prendre des initiatives et à utiliser les services et ressources offerts pour le développement d'entreprises.

6.78/22

ATTENDU QU'IL ressort du nombre d'Handicapés physiques sans emploi ou mal employés, que l'aide financière pour la création d'entreprises pour groupes à besoins particuliers, notamment les Handicapés, est inadéquate,

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. strongly encourage the federal government and various federal departments responsible for Job/Business creation to increase the funds available for Job/Business creation programmes, such as leap, to meet the employment needs of special-needs target groups.

6.78/23

WHEREAS Government officials responsible for Business Creation Grant Review Boards are generally unaware of the business creation potential of entrepreneurs and administrators who are also physically handicapped, and

WHEREAS handicapped persons are generally unaware of the resources and advisory services available from government business development agencies such as C.E.I.C., D.R.E.E., F.B.D.B., Industry, Trade and Commerce, etc., and

WHEREAS there is a great need for improved direct communications, understanding and representation by handicapped consumer groups with all Employment Development Authorities,

THEREFORE BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. National Council take appropriate steps to ensure the concept of representation from handicapped consumer groups on grant review/approval boards be adopted and utilized by C.E.I.C. and all other federal departments/commissions as well as provincial departments responsible for job/business creation.

6.78/24

WHEREAS evidence indicates that there is a tendency on the part of some employers to divert government subsidies for the purpose of hiring handicapped employees from the purpose intended in the grant application criteria,

BE IT RESOLVED that C.O.P.O.H. call upon the C.E.I.C. and its grant review boards and counsellors to exercise more stringent controls when evaluating potential employers who might be eligible for employment development subsidies, grants or contracts.

ARCHITECTURAL BARRIERS

6.78/25

WHEREAS the present National Building Code does not appear to be adequate to ensure that all new buildings funded by and/or under the jurisdiction of the Federal Government, its Departments and its Crown Corporations are accessible and usable by physically handicapped citizens,

THEREFORE BE IT RESOLVED that the C.O.P.O.H. strongly recommend to the federal government cabinet that all future buildings funded by and/or under the jurisdiction of the federal government, its departments and its crown corporations be accessible and usable by handicapped Canadians as a clearly stated matter of federal government policy, and BE IT FURTHER RESOLVED that C.O.P.O.H. press the federal government to ensure that all federal government owned or leased buildings be fully renovated for accessibility by the announced target date of 1981, and that all future buildings,

QUE, PAR CONSÉQUENT, afin de répondre aux besoins d'emplois des groupes particuliers, C.O.P.O.H. recommande fortement au gouvernement fédéral et aux différents ministères fédéraux responsables de la création d'entreprises/d'emplois, d'augmenter les fonds alloués pour les programmes, tel que leap, de création d'entreprises/d'emplois.

6.78/23

ATTENDU QUE les responsables gouvernementaux, des Conseils de Révision des Octrois pour la Création d'Entreprises, ignorent en général de potentiel de création des entrepreneurs et administrateurs physiquement handicapés et,

QUE les Handicapés eux-mêmes, ignorent en général, les services que peuvent offrir les agences gouvernementales de développement, telles que la C.M.O.I.C., D.R.E.E., F.B.D.B., les Ministères de l'Industrie, du Commerce, etc . . . , et

QUE la représentation, la compréhension et la communication directe entre les groupes de consommateurs handicapés et toutes les Autorités de Développement d'Emplois, ont grandement besoin d'être améliorées,

QUE, PAR CONSÉQUENT, le conseil national de C.O.P.O.H. prenne les mesures nécessaires pour que soit adopté le concept d'une représentation des groupes de consommateurs handicapés aux conseils d'allocation et de révision des octrois. et que ce concept soit appliqué par la C.M.O.I.C. et par tout ministère/commission fédéral ainsi que par tous les ministères provinciaux responsables des créations d'entreprises/d'emplois

6.78/24

ATTENDU QU'une tendance évidente se manifeste chez certains employeurs, visant à ne pas utiliser, conformément aux critères d'origine de demandes d'octrois, les subsides gouvernements alloués pour engager des Handicapés,

QUE C.O.P.O.H. demande à la C.M.O.I.C. et à ses conseils de révision d'octrois et à ses conseillers, d'exercer de plus rigoureux contrôles sur l'évaluation du potentiel des employeurs susceptibles de bénéficier de subsides, d'octrois ou de contrats pour le développement d'emplois.

OBSTACLES ARCHITECTURAUX

6.78/25

ATTENDU QUE le Code National actuel de la Construction ne semble pas adéquat pour permettre aux citoyens physiquement handicapés d'accès et l'utilisation de tous les nouveaux édifices établis par/ou sous la juridiction du Gouvernement Fédéral, de ses Ministères ou des Sociétés de la Couronne,

QUE PAR CONSÉQUENT, C.O.P.O.H. recommande au cabinet du gouvernement fédéral qu'une politique précise stipule que tous les futurs édifices établis par/ou sous la juridiction du gouvernement fédéral, de ses ministères et des sociétés de la couronne; soient accessibles et utilisables par les handicapés canadiens, et QUE, DE PLUS, C.O.P.O.H. fasse pression sur le gouvernement fédéral pour que tous les édifices du gouvernement, ou loués par lui, soient renovés et accessibles à la date prévue—1981—et que tous les nouveaux édifices—propriétés ou locations—du gouvernement fédéral de ses agen-

either built or leased by the federal government departments, agencies or commissions be fully accessible and usable to all handicapped Canadians. BE IT FURTHER RESOLVED that the C.O.P.O.H. strongly recommend to the federal government cabinet that building inspection and monitoring procedure be improved to ensure that the clearly stated government policy of making all new building funded by and/or under the jurisdiction of the federal government, its departments and crown corporations accessible and usable by physically handicapped citizens, is strictly adhered to.

6.78/26

WHEREAS Supplement No. 5 of the National Building Code is presently concerned with the elimination of barriers as they relate to physical mobility, and

WHEREAS Additional barriers of usability are encountered by persons with visual and hearing disabilities in facilities under Federal Jurisdiction either as employees or citizens receiving services,

THEREFORE BE IT RESOLVED that the C.O.P.O.H. take appropriate steps to persuade the federal government to upgrade the No. 5 supplement of the national building code to ensure that all buildings required by handicapped Canadians and under the jurisdiction of the federal government are made accessible and usable by all handicapped Canadians, and FURTHER BE IT RESOLVED that the C.O.P.O.H. make representation to the chairman of the national research council to ensure adequate representation from handicapped consumer groups is maintained at all times on the national advisory committee.

6.78/27

WHEREAS the Federal Government has allocated limited funds for necessary accessibility renovations to all government owned and leased buildings and

WHEREAS the funds presently allocated are not sufficient to allow for immediate renovation of all major government owned or leased buildings,

THEREFORE BE IT RESOLVED that the C.O.P.O.H. national council establish a policy for the prioritization of renovations of federal government owned or leased buildings and submit this policy to the president of treasury board, requesting that he/she forward C.O.P.O.H.'s recommendations

Open National Conference on Transportation,
November 23-25, 1979

11.79/36

WHEREAS vacancies on the Canadian Human Rights Commission will occur from time to time, and

WHEREAS it is desirable that handicapped consumers be represented on the Canadian Human Rights Commission (CHRC);

THEREFORE BE IT RESOLVED that COPOH submit to the CHRC names of qualified handicapped persons on a regular basis to be considered for the post of Commissioner.

CARRIED.

ces et des commissions soient entièrement accessibles et utilisables par tous les handicapés canadiens, et QUE, DE PLUS, C.O.P.O.H. recommande fortement au cabinet du gouvernement fédéral que soient améliorées les procédures d'inspection et de contrôle afin que soit strictement appliquée la politique gouvernementale stipulant clairement que tous les nouveaux édifices établis/ou sous la juridiction du gouvernement fédéral, de ses ministères, des sociétés de la couronne, soient accessibles et utilisables par les citoyens physiquement handicapés.

6.78/26

ATTENDU QUE le Supplément N° 5 du Code National de la Construction mentionne l'élimination des obstacles portant sur la mobilité physique et,

QUE les personnes—employées ou recevant des services—présentant un handicap visuel ou auditif, rencontrent dans les édifices sous juridiction fédérale, des obstacles supplémentaires,

QUE, PAR CONSÉQUENT, C.O.P.O.H. prenne les mesures nécessaires pour persuader le gouvernement fédéral d'amender le supplément N° 5 du code national de la construction et ce, afin que tous les édifices sous la juridiction du gouvernement fédéral, soient accessibles et utilisables par tous les handicapés canadiens, et, QUE DE PLUS, C.O.P.O.H. s'adresse au président du conseil national de la recherche afin que soit maintenue, en tout temps, au comité consultatif national, une représentation adéquate des groupes de consommateurs handicapés.

6.78/27

ATTENDU QUE les fonds alloués par le Gouvernement Fédéral pour rénover, à fins d'accessibilité, les édifices lui appartenant ou loués, sont limités et

QUE les fonds actuellement octroyés pour une immédiate rénovation des principaux édifices gouvernementaux, locations ou propriétés, se révèlent insuffisants,

QUE, PAR CONSÉQUENT, le conseil national de C.O.P.O.H. instaure une politique stipulant les renovations prioritaires des édifices appartenant ou loués par le gouvernement fédéral; que cette politique soit soumise au président du conseil du trésor en lui demandant de transmettre les recommandations de C.O.P.O.H. au ministère et/ou au(x) comité(s) approprié(s).

Conférence nationale publique sur les transports, du
23 au 25 novembre 1979

11.79/36

ATTENDU QUE des postes se libéreront de temps à autre à la Commission canadienne des droits de la personne, et

QU'il est souhaitable que les consommateurs handicapés soient représentés à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP);

QUE, PAR CONSÉQUENT LA COPOH soumette régulièrement à la CCDP les noms des handicapés qualifiés dont les noms pourraient être retenus pour le poste de commissaire.

ADOPTÉE.

11.79/37

WHEREAS all Canadians should be treated equally and with dignity, and

WHEREAS at present great differences exist in the level of human rights coverage from one province to the next;

THEREFORE BE IT RESOLVED that COPOH actively assist its provincial affiliates to secure comprehensive and uniform human rights legislation coverage for the physically disabled and without limiting the generality of the foregoing, this would include:

reverse onus clause; accessibility; allow for special programs such as Affirmative Action; provide for Physical Disability as a protected category in all areas of discriminatory practice and primacy of the Human Rights Legislation over other statutes.

CARRIED.

11.79/38

WHEREAS every individual citizen has a basic right:

—not to be discriminated against in any way with regards to employment and conditions of employment;

—to a decent standard of living in this society;

—to services which would facilitate the achievement of social and economic integration of disadvantaged persons into the community;

—to gainful employment including those persons who require a form of special work environment as well as support services to ensure that the maximum of each individual's potential is achieved, and

WHEREAS wages paid to workers at levels below socially established minimum wages, represent wage exploitation and as such are a violation of human rights, and

WHEREAS the vast majority of handicapped workers in protected centres, such as sheltered workshops, receive substantially less than the established minimum wage levels, which represents wage exploitation, and

WHEREAS individuals and small groups of handicapped workers, such as the 1979 striking CNIB workers in Edmonton, have already recognized this particular situation as exploitation and have subsequently struggled for decent wages as a human right, and

WHEREAS the mandate of COPOH and its provincial affiliates is to defend the interests of handicapped people including the extension of human rights;

THEREFORE BE IT RESOLVED that this COPOH conference publicly condemn all forms of wage exploitation of handicapped workers (such as in sheltered workshops) on the basis of this situation being the denial of human rights to handicapped persons;

11.79/37

ATTENDU QUE tous les Canadiens devraient être traités sur un pied d'égalité et avec dignité, et

QU'à l'heure actuelle des différences énormes existent en ce qui concerne l'application des droits de la personne d'une province à l'autre;

QUE, PAR CONSÉQUENT LA COPOH aide activement ses organisations provinciales à s'assurer que les lois ayant trait aux droits de la personne soient appliquées globalement et uniformément lorsque des handicapés physiques sont en cause et, sans limiter la généralité de ce qui précède, ceci incluerait:

Une modification complète de la disposition concernant la responsabilité; l'accessibilité; l'acceptation de programmes spéciaux comme Action Affirmative; la stipulation que l'incapacité physique fait partie d'une catégorie protégée dans tous les cas de pratiques discriminatoires et la primauté des lois relatives aux droits de la personne sur les autres statuts.

ADOPTÉE.

11.79/38

ATTENDU QUE tout citoyen a fondamentalement le droit:

—de ne pas faire l'objet de discrimination de quelque façon que ce soit lorsqu'il s'agit d'un emploi et des conditions d'emploi;

—à un niveau de vie décent dans notre société;

—aux services qui faciliteraient l'intégration sociale et économique dans la collectivité des personnes défavorisées;

—à un emploi rémunérateur y compris les personnes qui ont besoin d'un milieu de travail spécial ainsi qu'à des services de soutien afin d'assurer que le potentiel de chacun soit utilisé au maximum, et

QUE les salaires versés aux travailleurs à des niveaux inférieurs aux taux des salaires minimums socialement établis, constituent une exploitation salariale et, partant, vont à l'encontre des droits de la personne, et

QUE la plupart des travailleurs handicapés travaillant dans les centres protégés, notamment les ateliers protégés, touchent des salaires dont les niveaux sont de loin inférieurs aux taux des salaires minimums établis, ce qui constitue de l'exploitation salariale, et,

QUE les particuliers et petits groupes de travailleurs handicapés, notamment en 1979, à Edmonton les grévistes de l'Institut national canadien des aveugles, ont déjà reconnu qu'il s'agissait là d'exploitation et ont par la suite lutté afin de faire reconnaître comme un droit de la personne, les salaires décents, et

QUE le mandat de la COPOH et de ses organisations provinciales consiste à défendre les intérêts des handicapés y compris l'adjonction de nouveaux droits de la personne;

QUE, PAR CONSÉQUENT, cette conférence de la COPOH condamne publiquement toutes les formes d'exploitation salariales des travailleurs handicapés (notamment dans les ateliers protégés) compte tenu du fait que dans un tel cas, il y a violation d'un droit fondamental des travailleurs handicapés.

FURTHER BE IT RESOLVED that COPOH co-ordinate campaigns with their provincial organizations towards ensuring the extension of human rights to handicapped workers where there is wage exploitation. This should include forms of organizational, moral and material support to any handicapped workers who are themselves also trying to gain this basic right through direct action; and

FURTHER BE IT RESOLVED that COPOH approach the CLC (Canadian Labour Council) and correspondingly the COPOH provincial affiliates to approach their own provincial federations of labour to get their public support to alleviate this wage exploitation.

11.79/39

WHEREAS contractual compliance legislation in other countries (e.g. USA) has greatly assisted minority groups to obtain a share of the employment opportunities generated from government contracts to private industry, and

WHEREAS all segments of the population should have equal opportunity to benefit from employment generated by government contracts;

THEREFORE BE IT RESOLVED that COPOH recommends, at this time, that the Federal Government implement a voluntary compliance policy with respect to contractual compliance legislation re: government contracts with the private sector as directed by the COPOH Employment Conference 1978 Resolution—6.78/17, and that the success of this policy be evaluated for one year beyond implementation as to the effect on creation of employment opportunities for handicapped citizens, and

BE IT FURTHER RESOLVED that if the volunteer approach is found to be inadequate, i.e. (no significant increase in the numbers of employed handicapped in the affected companies) COPOH demand that the Federal Government adopt appropriate compulsory contractual compliance legislation.

11.79/40

WHEREAS the Federal Government through CEIC has implemented a voluntary affirmative action program for educating the private sector, and

WHEREAS there should be specific steps and methods taken to monitor and evaluate the volunteer affirmative actions;

THEREFORE BE IT RESOLVED that COPOH strongly recommend that the Federal Government aggressively encourage private companies, particularly those in receipt of federal contracts, to implement immediate voluntary affirmative action planning programs; and

BE IT FURTHER RESOLVED that if the above referenced voluntary affirmative programs are found to be inadequate, i.e. (no significant increase in the numbers of disabled people employed by the affected companies), COPOH strongly urge the Federal Government to adopt appropriate policies, human rights regulations and other incentives to ensure the private sector, particularly companies in receipt of federal

QUE la COPOH se concerte avec ses organisations provinciales afin de mettre sur pied des campagnes visant à s'assurer que les droits fondamentaux des travailleurs handicapés sont respectés dans les cas d'exploitation salariale. Cela pourrait revêtir la forme d'un appui moral, matériel et organisationnel à tous les travailleurs handicapés qui tentent eux-mêmes de faire reconnaître ce droit fondamental en essayant d'agir directement; et

QUE la COPOH communique avec le Congrès du travail du Canada et que les organisations provinciales de la COPOH communiquent avec leurs propres fédérations provinciales du travail afin d'obtenir leur appui pour mettre fin à cette exploitation.

11.79/39

ATTENDU QUE dans d'autres pays, (notamment les États-Unis) la législation des contrats conformes obligatoires a grandement aidé les groupes minoritaires à obtenir une part équitable des emplois générés par les contrats que le gouvernement accorde à l'industrie et,

QUE tous les secteurs de la population devraient, à chance égale, bénéficier des emplois générés par ces contrats gouvernementaux,

QUE, PAR CONSÉQUENT, la COPOH recommande, pour l'instant, que le gouvernement fédéral adopte une politique de respect volontaire de la législation en matière de contrats conformes obligatoires pour les contrats accordés par le gouvernement au secteur privé, comme l'ordonnait la résolution 6.78/17 de la Conférence sur l'emploi de 1978 de la COPOH, et que cette politique fasse l'objet d'une évaluation au cours de l'année suivant sa mise en œuvre afin d'en déterminer l'effet sur la création d'emplois pour les citoyens handicapés, et

QUE si l'appel à la bonne volonté s'avère un échec (aucune augmentation importante du nombre d'handicapés au service des sociétés touchées) la COPOH demande que le gouvernement fédéral rende le respect de ces dispositions obligatoire.

11.79/40

ATTENDU QUE le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de la C.M.O.I.C., crée un programme d'action positive volontaire afin de renseigner le secteur privé, et

QUE des étapes et des méthodes précises soient établies afin de contrôler et d'évaluer les programmes d'action positive;

QUE, PAR CONSÉQUENT, la COPOH recommande fortement que le gouvernement fédéral incite résolument les sociétés privées, surtout celles qui obtiennent des contrats fédéraux, à mettre en œuvre des programmes immédiats d'action positive volontaires, et

QUE si les programmes d'action positive dont il est question plus haut sont jugés inadéquats (aucune augmentation importante du nombre d'invalides au service des sociétés touchées), la COPOH incite fortement le gouvernement fédéral à adopter les lignes directrices, les règlements sur les droits de la personne qui s'imposent ainsi que d'autres mesures qui permettront d'obliger le secteur privé, surtout les sociétés qui obtien-

contracts, will be required to participate in affirmative action programs.

CARRIED.

11.79/41

WHEREAS COPOH recognized the need to greatly improve the availability and skills of qualified employment counsellors in Canadian Employment Centres for handicapped job-seekers, and

WHEREAS few Canada Employment Centres have, at this time, counsellors who have had realistic experience with handicapped people in the community, and

WHEREAS COPOH recognized the intermediate need for special-needs counsellors to ensure appropriate services from Canada Employment Centres as well as to assist in training regular employment counsellors to properly serve handicapped job-seekers, and

WHEREAS the few currently available special-needs counsellors are only available to handicapped job-seekers if referred by a regular counsellor;

THEREFORE BE IT RESOLVED that copoh request CEIC to establish qualified CEIC counsellors in each metropolitan area whose primary responsibility it will be to deal with disabled job-seeking clients, where such handicapped job-seekers are still unable to receive adequate counselling-placement services from regular CEIC personnel; and

BE IT FURTHER RESOLVED that all regular and specialized CEIC counsellors should receive appropriate training instructions and work experiences (*such as that developed by the Manitoba League of the Physically Handicapped/E Quality Employment project*) in order to prepare all CEIC staff to deal more effectively with job-seeking clients with physical disabilities.

CARRIED.

11.79/42

WHEREAS government officials responsible for job creation/employment development, Grant Review Boards are generally unaware of the employment and business creation potential of disabled persons, and

WHEREAS handicapped persons are also generally unaware of the business creation support and advisory services available from various government departments, and

WHEREAS there is a great need for improved direct consultative communications with the handicapped population whenever government authorities, Review Boards etc. establish community employment development strategies;

THEREFORE BE IT RESOLVED that copoh press the Federal Government to adopt a general appointment policy that, where any job creation/employment development program review committees are established, such Planning Review Committees shall include representation nominated from the handicapped consumer community.

CARRIED.

nent des contrats fédéraux, à participer à des programmes d'action positive.

ADOPTÉE.

11.79/41

ATTENTU QUE la C.O.P.O.H. reconnaît que, dans les Centres de main-d'œuvre du Canada, la disponibilité et la compétence des conseillers affectés aux handicapés à la recherche de travail devraient être améliorées, ou

QUE, à l'heure actuelle, très peu de Centres de main-d'œuvre ont des conseillers possédant une expérience inévitable des handicapés de la collectivité et

QUE, la C.O.P.O.H. reconnaît l'importance de conseillers spéciaux afin, non seulement d'assurer les services adéquats des Centres canadiens de main-d'œuvre, mais encore d'aider à former des conseillers réguliers capables de servir adéquatement les handicapés cherchant du travail, et

QUE, à moins de leur être référés par un conseiller régulier, les handicapés cherchant du travail ne peuvent recourir aux services des quelques conseillers spécialisés qu'existent à l'heure actuelle,

QUE, par conséquent, la C.O.P.O.H. demande à la C.M.O.I.C. d'affecter des conseillers qualifiés dans chaque grand centre urbain, conseillers qui s'occuperont surtout des clients handicapés à la recherche de travail, lorsque les services d'un conseiller régulier ne suffisent pas;

QUE, tous les conseillers réguliers et spécialisés de la C.M.O.I.C. suivent des cours de formation appropriés et acquièrent de l'expérience (par exemple, le projet de la *League of the Physically Handicapped/E-Quality Employment*) afin que tout le personnel de la C.M.O.I.C. puisse répondre plus adéquatement aux besoins des clients handicapés physiquement qui sont à la recherche d'emplois.

ADOPTÉE.

11.79/42

ATTENDU QUE les responsables gouvernementaux des Conseils de révision des subventions pour la création et des développements de l'emploi ignorent en général le potentiel de création des personnes handicapées en ce qui concerne les emplois et les entreprises.

QUE les handicapés eux-mêmes ignorent en général, les services de consultation et d'aide à la création d'entreprises que les divers ministères gouvernementaux peuvent mettre à leur disposition et

QUE les communications consultatives directes avec les handicapés ont grandement besoin d'être améliorées toutes les fois que les autorités gouvernementales, les Conseils de révision etc., définissent des stratégies de développement de l'emploi à l'échelle des collectivités;

QUE, par conséquent, la C.O.P.O.H. presse le gouvernement fédéral d'adopter une politique générale visant les nominations selon laquelle, dès que sont créés des comités d'examen des programmes de développement ou de création d'emploi, ces derniers comportent des membres nommés par les consommateurs handicapés.

ADOPTÉE.

11.79/43

WHEREAS national surveys have shown that there is in excess of 80% unemployment amongst employable disabled persons all across Canada, and

WHEREAS it has been the recent policy of CEIC to concentrate their few remaining job creation efforts in geographic areas of regional disparity, which is not relevant to handicapped employment needs, and

WHEREAS when the government introduces new job creation programs, it will be necessary to evaluate the effectiveness of these new programs on the disabled population, and

WHEREAS the results of these new programs should be closely monitored by the COPOH National Council and CEIC for further action;

THEREFORE BE IT RESOLVED that COPOH, in concert with CEIC, actively press for the implementation of new job creation programs that will be specifically designed to correct the unemployment situation amongst the disabled population, regardless of age or region.

CARRIED.

11.79/44

BE IT RESOLVED THAT COPOH pressure the Federal Government and support other organizations pressuring the Federal Government to provide a Union Catalogue of all alternative media for the print handicapped.

CARRIED.

Open national conference on
The Parameters of Rehabilitation May 2-4, 1980

5.80/14

WHEREAS the continuum of life skills programs is an important and integral part of the educational process of handicapped persons; and

WHEREAS the right to appropriate educational services including life skills programs must be recognized; and

WHEREAS such programs are within provincial jurisdictions and must be provided through the regular education system;

THEREFORE BE IT RESOLVED that COPOH request and support provincial affiliate members to undertake the task of lobbying through respective provincial education departments to recognize the right handicapped people have to appropriate life skills programs;

FURTHER BE IT RESOLVED that COPOH urge provincial affiliates to lobby to ensure that such programs be provided through the regular educational system.

CARRIED.

5.80/15

WHEREAS access to appropriate educational services including life skills programs is denied to many handicapped people; and

11.79/43

ATTENDU QUE des enquêtes nationales ont indiqué que le taux de chômage s'élevait au Canada à plus de 80% chez les personnes handicapées, aptes au travail; et

ATTENDU QUE la C.M.O.C.I. a adopté récemment comme ligne de conduite la concentration du peu de moyens de création d'emploi qui lui restent dans les régions où existent des disparités, ce qui ne répond pas aux besoins d'emplois des personnes handicapées, et

ATTENDU QUE lorsque le programme lancera de nouveaux programmes de création d'emplois, il sera nécessaire d'en évaluer l'efficacité sur les handicapés, et

ATTENDU QUE les résultats de l'application de ces nouveaux programmes devraient être suivies de près par le Conseil national de la C.O.P.O.H. et par la C.M.O.C.I. afin qu'on y donne suite,

IL EST DÉCIDÉ QUE le C.O.P.O.H. et C.M.O.I.C. demandent instamment que soient mis en œuvre de nouveaux programmes de création d'emploi, qui seront précisément conçus pour corriger la situation de l'emploi chez les handicapés, peu importe l'âge ou la région.

ADOPTÉE

11.79/44

IL EST DÉCIDÉ EN OUTRE QUE la C.O.P.O.H. insiste auprès du gouvernement fédéral et appuie d'autres organismes qui font le même, afin que soit publié un catalogue syndical de toutes les solutions de rechange qui s'offrent aux handicapés.

ADOPTÉE.

Conférence nationale publique sur
les paramètres de la réadaptation du 2 au 4 mai 1980

5.80/14

ATTENDU QUE la série de cours de préparation à la vie active constitue un élément important et intégral de la formation des handicapés;

ATTENDU QUE le droit d'affecter les services de formation, y compris les cours de préparation à la vie active, doit être reconnu; et

ATTENDU que ces programmes sont de compétence provinciale et doivent être assurés par le système scolaire régulier;

IL EST DÉCIDÉ que la COPOH demande aux membres provinciaux et les l'appuie à cet égard, d'entreprendre des démarches auprès des ministères de l'éducation de chaque province afin de les amener à reconnaître que les handicapés ont droit à des cours de préparation à la vie active;

IL EST DÉCIDÉ EN OUTRE que la COPOH incite les organisations provinciales veillent à ce que ces cours soient offerts dans le cadre du système scolaire régulier.

ADOPTÉE.

5.80/15

ATTENDU QUE bien des handicapés n'ont pas accès aux services d'enseignement approprié, s'y compris les cours de préparation à la vie active; et

WHEREAS the provisions of educational services is a provincial matter; and

WHEREAS there is a vital need for national leadership and awareness of realistic educational services for disabled Canadians;

THEREFORE BE IT RESOLVED that COPOH seek Federal financial support to provide national leadership, standardization and information by planning and convening a conference with the primary theme "Living Educational Services for Handicapped Persons"; and

FURTHER BE IT RESOLVED that Provincial Ministers of Education be invited to attend.

CARRIED.

5.80/16

WHEREAS the learning of life skills begins at birth; and

WHEREAS many disabled people do not have the opportunity to learn life skills until they are in segregated educational settings or institutions; and

WHEREAS it is more beneficial to the disabled person in order to become independent to be educated in the same educational settings as non-disabled people; and

WHEREAS there are existing infant and pre-school programs for non-disabled children;

THEREFORE BE IT RESOLVED that Open National Conference on the Parameters of Rehabilitation Assembly urge COPOH through its provincial affiliates to lobby provincial governments to provide support programs to disabled infants and pre-school children, which will develop life skills before school age, thus bringing disabled children to a point where they may have developed the same life skills as their non-disabled counterparts to participate in the regular education system.

CARRIED.

5.80/17

WHEREAS at the 1978 COPOH Open National Employment Conference, resolutions were passed regarding contractual compliance of affirmative action programs; and

WHEREAS to date there has been no "significant" improvement in the employment of the disabled; and

WHEREAS the federal government can through mandatory affirmative action programs and contractual compliance greatly enhance the employment of disabled persons both internally and externally in the private sector holding contracts with the federal government;

THEREFORE BE IT RESOLVED that COPOH take forceful action to have contractual compliance and affirmative action programs become compulsory when the one-year trial period ends in November, 1980.

ATTENDU QUE la prestation des services éducatifs relève des provinces, et

ATTENDU QUE nous avons absolument besoin d'une orientation à l'échelle nationale et d'une reconnaissance de services éducatifs réalistes pour les Canadiens invalides;

Il est décidé que la COPOH essaie d'obtenir l'appui financier du gouvernement fédéral afin d'en arriver à une orientation, à une normalisation et à une information à l'échelle du pays et ce, en planifiant et en organisant une conférence ayant pour thème principal les services éducatifs vivants à l'intention des handicapés.

IL EST DÉCIDÉ EN OUTRE que les Ministres provinciaux de l'éducation soient invités à y assister.

ADOPTÉE.

5.80/16

ATTENDU QUE l'apprentissage de la vie active commence à la naissance; et

ATTENDU QUE de nombreux invalides n'ont pas l'occasion de se préparer à la vie active, tant qu'ils se retrouvent dans des aménagements scolaires ou des institutions distincts, et

ATTENDU QU'il est plus avantageux pour la personne handicapée, si elle veut devenir indépendante, de fréquenter les mêmes maisons d'enseignements que les personnes non handicapées; et

ATTENDU QU'il existe des programmes à l'intention des enfants non handicapés en bas âge pré-scolaire;

Il est décidé que cette Conférence nationale publie sur les paramètres de la réadaptation presse la COPOH, par l'intermédiaire de ses organisations provinciales, de faire des démarches auprès des gouvernements provinciaux, afin de mettre sur pied des programmes qui s'adresseront aux enfants handicapés en bas âge et d'âge préscolaire et qui les prépareront à la vie active avant l'âge scolaire, de sorte que ces enfants atteindront un point où ils seront tout aussi préparés à la vie active que les autres enfants non handicapés et pourront suivre des cours dans le système scolaire régulier.

ADOPTÉE.

5.80/17

ATTENDU QU'à la Conférence publique nationale sur l'emploi de 1978 de la COPOH, des résolutions ont été adoptées relativement à l'application de fait des programmes d'action positive; et

ATTENDU QUE, jusqu'à maintenant, il n'y a eu aucune amélioration sensible en ce qui concerne l'embauche des handicapés; et

ATTENDU QUE le gouvernement fédéral peut, grâce à des programmes d'action positive et de l'application obligatoire, accroître de beaucoup le recrutement des handicapés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des industries du secteur privé qui détiennent des contrats du gouvernement fédéral;

Il est décidé que la COPOH s'efforce de rendre obligatoires l'application des contrats et des programmes d'action positive, lorsque la période d'essai d'un an prendra fin en novembre 1980.

CARRIED.

5.80/18

WHEREAS the sheltered workshop project BIDS (*Business Industrial Development Strategies*) is not demonstrating a commitment to the elimination of exploitive wages as indicated by negative feedback from COPOH affiliates; and

WHEREAS COPOH conferences have consistently, and publicly, condemned all forms of wage exploitation of handicapped workers such as sheltered workshops on the basis of this being a denial of human rights to the handicapped; and

WHEREAS project BIDS is to present its recommendations in the very near future;

THEREFORE BE IT RESOLVED that COPOH be ready to act forcefully if the BIDS recommendations are in contradiction to the vital interest of handicapped workers; and

FURTHER BE IT RESOLVED that this 1980 Open National Conference on the Parameters of Rehabilitation reaffirms the necessity for COPOH to coordinate campaigns with their provincial organizations towards ensuring the extension of human rights to handicapped workers where there is wage exploitation, and further that the National Executive draft an action plan to be presented at the next National Council meeting.

CARRIED.

ADOPTÉE.

5.80/18

ATTENDU QUE le projet des ateliers protégés BIDS (stratégies de développement commercial et industriel) ne semble pas viser à éliminer l'exploitation salariale, comme nous l'indique la réponse négative des organisations régionales de la COPOH; et

ATTENDU QUE les conférences de la COPOH n'ont cessé de condamner publiquement toutes les formes d'exploitation salariale des travailleurs handicapés, notamment les ateliers protégés, en invoquant le fait qu'il s'agit d'une non-reconnaissance d'un droit fondamental des handicapés; et

ATTENDU QUE les auteurs du projet BIDS doivent présenter leurs recommandations très bientôt;

IL EST DÉCIDÉ que la COPOH soit disposée à réagir énergiquement, si les recommandations des auteurs du projet BIDS VONT à L'encontre du principal intérêt des travailleurs handicapés; et

Il est décidé en outre que cette Conférence nationale publique de 1980 sur les paramètres de réadaptation réaffirme la nécessité pour la COPOH de coordonner des campagnes avec ces organisations provinciales afin d'assurer que les droits fondamentaux des personnes handicapées sont respectés là où ils sont l'objet d'une exploitation salariale et, en outre, que l'exécutif national élabore un plan d'action qui sera présenté à la prochaine rencontre du Conseil national.

ADOPTÉE.

Annex "B"

Annexe «B»

"A PERSONAL POINT OF VIEW" LEN SEABY

To understand the emerging consumer movement of disabled persons it is necessary to come to understand the historical conditions with which the consumers movement is dealing. The traditional approach to disabled persons has been through the rehabilitation system. For the purposes of this discussion, we will take rehabilitation to mean, the effective intervention(s) or treatment(s) to remedy the traumatic effects of physical disablement upon a person's health (with the overall view of restoring that person's health).

Historically, in our culture, the first model we find with respect to the disabled person is the medieval religious model. Disabled persons are described as the poor, the sick, the invalids, the beggars of society. The only kind of intervention that they receive is when the feudal king rides through the village and sprinkles a few pennies from his purse.

This *Noblesse Oblige* remains with us until the time of Charles Dickens' liberal novels of the mid-nineteenth century England.

The Hand-out

The obliging noble is replaced by the charity model. Disabled persons are still described as poor unfortunates who are capable only of receiving gifts from the powerful and mighty. Within this giver-receiver charity model, the emphasis is place on the giver.

The motivation here is not just one of altruistic social responsibility. Attention is centrally focused on the giver and not the receiver. It is to one's social advantage to give a few coppers to the infirmed. It improves one's self-image, self-prestige, and self-identity to give to the less fortunate, to the Tiny Tims of the world.

Obviously, the charity model is much more beneficial than the *Noblesse Oblige* model. It raises the level of a disabled person from a beggar to a receiver. However, it does not stabilize his or her condition and circumstances in the world. It makes the disabled person dependent on the goodwill and the conscience of society.

Have We Got a Cure For You

The charity model is still with us but it has been augmented by the medical model. The essence of the medical model is based on the doctor-patient relationship. Disabled persons are patients. And a disabling condition is a sickness to be cured.

The difficulty with this relationship is that most disabling conditions are permanent. Medicine on the other hand is designed to cure short-term illness, to restore health. Medicine cannot, by its own definition, deal with permanent disabling conditions.

The medical model is designed to treat illness in an institution. And once the illness has been stabilized (though not restored), a disabled person is turned back into the community

«UN POINT DE VUE PERSONNEL» LEN SEABY

Pour comprendre le nouveau mouvement de consommateurs handicapés, il est faut comprendre les conditions historiques auxquelles il obéit. La méthode traditionnelle d'aborder la question des handicapés a été la rééducation. Aux fins de cette discussion, nous entendrons par rééducation l'(les) intervention(s) ou traitement(s) propres à remédier aux effets traumatisants d'un handicap physique sur la santé d'une personne (et lui rendre la santé).

Historiquement, dans notre culture, le premier modèle est le modèle religieux médiéval. Les handicapés, sont décrits comme des pauvres, des malades, des invalides, des mendiants de la société. Ils reçoivent pour tout secours les quelques pièces que leur jette le roi qui traverse leur village à cheval.

Cette «hautaine générosité» subsiste en Angleterre jusqu'au milieu du 19^e siècle, au temps des romans libéraux de Charles Dickens.

La charité

Cette hautaine générosité est remplacée de nos jours par la charité. Les handicapés n'ont pas cessé d'être les pauvres infortunés qui ne sont aptes qu'à recevoir des dons des grands et des puissants. Dans cette formule de charité, l'accent est mis sur celui qui donne.

La motivation ne provient pas simplement d'un sens de responsabilité sociale altruiste. L'attention est attirée sur le donateur, non sur le receveur. Il est socialement avantageux de donner quelques sous à l'infirme. On améliore ainsi sa réputation, son prestige et son identité en donnant aux moins infortunés, aux misérables de ce monde.

La charité rapporte manifestement plus que la hautaine générosité. De mendiant, le handicapé se voit élevé à la dignité de receveur. Mais sa condition ou les circonstances qui règnent dans le monde n'en sont pas stabilisées pour autant et le handicapé devient tributaire de la bonne volonté et de la conscience sociales.

Avons-nous un remède pour vous

La charité subsiste toujours comme formule mais elle s'est adjointe la formule médicale. Cette dernière est essentiellement fondée sur la relation entre un médecin et son patient. Les handicapés sont des patients. Et le handicap est une maladie qu'il faut soigner.

Cette relation est difficile, car la plupart des conditions d'invalidité sont permanentes. La médecine d'autre part est conçue pour soigner des maladies à court terme, pour rendre la santé. La médecine ne peut par définition, traiter de invalidités permanentes.

Elle est conçue pour traiter la maladie dans une institution. Et lorsqu'une maladie a été stabilisée (mais non pas enrayée), un handicapé est rendu à la communauté sans grands espoirs de faire face efficacement à un monde d'être sains.

with few realistic skills with which to cope in an able-bodied world.

Such a simple model of medicine and the medical approach to disability has been facilitated in the last decade by the professional model.

The Rehabilitation Model

This professional model has come to be equated with the present day rehabilitation system. The relationship between a disabled person and a specialist such as occupational therapists, physiotherapists, social workers, rehabilitation counsellors and public relations administration. These professionals hold the positions of expertise under this model.

The difficulties with this model are essentially the same as those contained in the medical ethic. They create and maintain dependency. They rely on a relationship which focuses on the doctor and the professional as being all powerful and all knowing. Especially in the case of the professional, it is the client whose attitude must change to reach and meet the demands of society. It is the professional who determines the frame of reference for the rehabilitation of the client.

This elitist specialist model is based on the assumption that a given field of expertise is so complex and abstract that only a specialist can make rational decisions about how a disabled person can be integrated into community life. This system assumes a passive, accepting recipient to the active, accredited provider of service.

Independence

In one form or another all of these four historical systems remain with us today. There are many variations given different physical environments and different programs. But despite regional differences, they all share at least one common element. They emphasize a relationship of dependence. In each case it is called a different name. A giver, a doctor or a professional is emphasized. As a direct result of this emphasis the recipient is expected to mold, to bend, to change their attitude because it is the recipient who is lacking and in need of rehabilitation.

Equality for the Consumer

It is out of this framework that the disabled consumer movement has boomed in the last few years. In direct contrast to these traditional approaches, the consumer movement founds its model on an equal partnership between providers and consumers. By implication this is a sharing of responsibility. It sets as its goal the greatest degree of individuality possible through integrated community living.

The consumer movement attacks the assumption that it is the individual whose attitude must change to meet the expectations of society. Rather, it is fundamentally the environment, and the attitudes towards disability and disabling conditions that must change.

Consumers, therefore, must be recognized and accepted as having equal participation in the direction of their lives and lifestyles. the role of professionals, doctors and providers of

L'implantation d'un modèle aussi simple de la médecine et de l'optique médicale face à l'invalidité a été facilitée au cours de la dernière décennie par le modèle professionnel.

Le modèle de la rééducation

Ce modèle professionnel en est venu à être mis au même rang que le système actuel de rééducation. Il faut étudier la relation qui existe entre un handicapé et un spécialiste comme les ergothérapeutes, les physiothérapeutes, les travailleurs sociaux, les conseillers en rééducation et les administrateurs de relations publiques. Ces professionnels détiennent les postes de compétence dans ce modèle.

Les difficultés dans ce modèle sont essentiellement les mêmes que celles qui sont contenues dans l'éthique médicale. Elles créent et entretiennent la dépendance. Elles reposent sur la relation qui se centre sur le médecin et le professionnel qui peuvent tout et qui connaissent tout. Surtout dans le cas du professionnel, c'est le client dont l'attitude doit changer pour atteindre et satisfaire les exigences de la société. C'est le professionnel qui détermine le cadre de référence de la rééducation du client.

Le modèle du spécialiste élitiste est fondé sur l'hypothèse selon laquelle un champ donné de compétence est si complexe et si abstrait que seul un spécialiste peut prendre des décisions rationnelles sur la façon dont un handicapé peut être intégré à la vie communautaire. Ce système présuppose un récipiendaire passif qui accepte et un pourvoyeur de services accrédité, actif.

Indépendance

Sous une forme ou une autre, ces quatre systèmes historiques sont encore en place aujourd'hui. Il y a de nombreuses variantes, étant donné les différents milieux physiques et les différents programmes. Mais malgré les différences régionales, ils ont tous au moins un point en commun. Ils mettent l'accent sur une relation de dépendance. Dans chaque cas, le nom est différent. Un donateur, un médecin ou un professionnel est mis en vedette. Il résulte directement de cette emphase que le récipiendaire doit se mouler, plier, changer d'attitude, parce que c'est lui qui est en manque et qui a besoin de rééducation.

Égalité pour les consommateurs

C'est à l'extérieur de ce cadre que le mouvement de consommateurs handicapés a éclaté au cours des quelques dernières années. Par opposition directe à ses méthodes d'approche traditionnelles, le mouvement de consommateurs fonde son modèle sur une association égale entre les pourvoyeurs et les consommateurs. Il s'agit donc d'un partage de responsabilités. Il vise le plus haut niveau d'individualité possible dans le cadre d'un contexte communautaire intégré.

Le mouvement de consommateurs s'attaque à l'hypothèse selon laquelle c'est l'individu qui doit changer d'attitude pour satisfaire aux attentes de la société. Plutôt, c'est fondamentalement l'environnement et les attitudes envers les handicapés et les conditions d'invalidité qui doivent changer.

Le consommateur par conséquent doit être reconnu; on doit accepter qu'il a une participation égale dans la direction de sa vie et de son style de vie. Le rôle des professionnels, médecins

service is to facilitate setting up individual program details towards maximizing a disabled person's integration and independent living.

This independent living may take the form of employment, training, education or just community participation. The significance here is the emphasis following rehabilitation as well as the quality and kind of rehabilitation.

The consumer movement sees disabled persons as active, productive, community members living as a person who secondarily happens to have a physical disability.

et pourvoyeurs de services est de faciliter l'établissement des détails d'un programme individuel en vue de maximiser l'intégration et la vie indépendante des handicapés.

Cette vie indépendante peut prendre la forme d'un emploi, d'une formation, d'une éducation ou, simplement, d'une participation communautaire. L'important est ici qu'on insiste sur la rééducation, ainsi que sur la qualité et le genre de rééducation.

Le mouvement de consommateurs considère les handicapés comme des membres actifs et productifs de la collectivité, qui vivent comme des personnes qui accessoirement se trouvent à être des handicapés physiques.

Annex "C"

Annexe «C»

FUNDING PROPOSAL FOR
CONCEPT SPECIAL BUSINESS ADVISORS
CONCEPT SPECIAL BUSINESS ADVISORS INC.
PREPARED UNDER THE GUIDANCE OF
THE BOARD OF DIRECTORS

PROPOSAL FOR FUNDING OF
A PREPARATION PROJECT
FOR 1980/81

PRESENTED TO
LOCAL EMPLOYMENT ASSISTANCE
PROGRAM REVIEW BOARD
SEPTEMBER 1980

TABLE OF CONTENTS

Executive summary
Introduction
Project objectives
Effect of project activity on participants
Trainee job descriptions
Project management and staff
Project support
Suggested trainee intake schedule
Operational plan—production
Marketing
Organizational chart
Budget for year 1980-1981
Notes re budget
Secured contractual agreements
Appendices—
Appendix A—Financial statement for 1979/80
Appendix B—Consultants' report on V.I.P.
Appendix C—Consultants' report on word processors
Appendix D—Trainee evaluations
Appendix E—Project evaluation
Appendix F—letter from Success/Angus Commercial College
Appendix G—letter from Equality Employment
Appendix H—letter from Red River Community College
Appendix I—letter from Liberal Party Secretary

Executive Summary

The Manitoba League of the Physically Handicapped was the original sponsor of Concept Special Business Advisors Inc. During the second year, Concept was established as a Non-Sharing Corporation. Included in the Constitution is a secured relationship of the Manitoba League in the Board's representation. The Board established training and business develop-

PROPOSITION DE FINANCEMENT DU PROJET
CONCEPT SPECIAL BUSINESS ADVISORS
CONCEPT SPECIAL BUSINESS ADVISORS INC.
ÉTABLI SOUS LA DIRECTION DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION

PROPOSITION DE FINANCEMENT D'UN
PROJET PRÉPARATOIRE POUR
1980-1981

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
CONSEIL D'EXAMEN DU
PROGRAMME D'AIDE À LA
CRÉATION LOCALE D'EMPLOIS
SEPTEMBRE 1980

TABLE DES MATIÈRES

Résumé
Introduction
Objectifs du projet
Conséquences des activités du projet sur les participants
Description du poste de stagiaire
Gestion et personnel
Soutien du projet
Projet de calendrier d'admission des stagiaires
Plan de fonctionnement—production
Commercialisation
Organigramme
Budget pour l'année 1980-1981
Notes concernant le budget
Contrats obtenus
Annexes
Annexe A—État financier pour 1979-1980
Annexe B—Rapport des conseillers sur le programme V.I.P.
Annexe C—Rapport des conseillers sur le système de traitement des textes
Annexe D—Évaluations des stagiaires
Annexe E—Évaluation du projet
Annexe F—Lettre du Success/Angus Commercial College
Annexe G—Lettre de L'Equality Employment
Annexe H—Lettre du collège communautaire de Red River
Annexe I—Lettre du secrétaire du parti libéral

Résumé

Le projet connu sous le nom de Concept Special Business Advisors Inc. a été parrainé pour la première fois par La Manitoba League of the Physically Handicapped. Pendant sa seconde année d'existence, le projet a été constitué en corporation sans capital-actions. Ses statuts garantissent la nomination à son conseil d'administration de membres de la Manitoba

ment goals as expressed by the membership of the Manitoba League of the Physically Handicapped.

The Board of Directors proposes to continue to develop programming as it is thought necessary by the membership of the Manitoba League with the establishment of a work experience program, aimed at developing the employment skills of physically handicapped individuals. The uniqueness of the project is the combination of work experience, supplemented with classroom training, thus combining theory and practice. In the first year, the project will concentrate on establishing the work experience program in the areas of basic office support skills, and will involve 11 trainee employees.

The project has ceased the operations of three activities which were deemed unsuitable for training purposes. Proposed work activity will center around an expanding V.I.P. operation, as evaluated and recommended by outside consultants. These activities will provide initial work exposure, confidence building, telephone skills, clerical and secretarial skills. Work volume will provide on-the-job experience and will contribute to the overall costs.

Community resources, e.g. Success/Angus Commercial College, will be used to provide the classroom training (both inside and outside the project). Project staff will coordinate this training with work experience in the project according to individualized development plans and progress made.

The Board of Directors has employed the services of business consultants to assist in the designing of the combination training program. Adequate evaluations of the project's performance shall be implemented during the term of operation, in order that corrective measures be incorporated.

The funding requirement is \$140,214, including provision for 2.5 permanent staff, 11 trainee employees, contracted community support, an evaluation assessment by an outside consultant and general expenses.

I. INTRODUCTION

Concept Special Business Advisors, Inc. is a two-and-a-half year old LEAP project which offers both a training program and full-time employment to persons with physical handicaps. Concept was established under the auspices of the Manitoba League of the Physically Handicapped to demonstrate alternatives to traditional employment preparation programs being offered by Canada Manpower, the Province of Manitoba or private agencies. Since its inception, Concept's focus has centered on four small businesses; V.I.P. Telephone Services, AAA Banquets & Hall Services, Manevents Convention and Special Events and Canada's Largest Garage Sale.

Previous reports have detailed the successes and problems encountered by these small businesses. V.I.P. Telephone Services has been the most successful, both by traditional financial standards and by its achievement of employment prepara-

League. Le conseil établit les objectifs en matière de formation et de perfectionnement dans le domaine des affaires qui lui sont proposés par les membres de la Manitoba League of the Physically Handicapped.

Le conseil d'administration se propose de continuer à offrir des services jugés nécessaires par les membres de la Manitoba League en élaborant un programme d'expérience professionnelle visant à développer des aptitudes professionnelles chez les handicapés physiques. Le caractère unique du projet réside dans le fait qu'il allie l'expérience professionnelle à la formation en classe, mêlant ainsi la théorie à la pratique. Pendant la première année, le projet auquel participeront onze stagiaires portera essentiellement sur la formation professionnelle dans le domaine du soutien administratif.

Trois activités du projet ont dû être abandonnées étant donné qu'elles se prêtaient mal à la formation. Les travaux seront axés sur le programme téléphonique V.I.P. comme l'ont recommandé des conseillers techniques de l'extérieur. Ces activités viseront à familiariser les stagiaires avec le milieu du travail, à leur permettre d'acquérir de l'assurance et à les initier aux fonctions de téléphoniste, de commis et de secrétaire. La charge de travail leur fournira une expérience en cours d'emploi et contribuera à couvrir les frais globaux.

On aura recours aux ressources communautaires comme le *Success/Angus Commercial College* pour dispenser la formation en classe (tant dans le cadre du projet qu'en dehors de celui-ci). Le personnel du projet coordonnera cette formation et l'expérience professionnelle au sein du projet conformément à des plans de perfectionnement individualisés et aux progrès réalisés par chacun.

Le conseil d'administration a retenu les services de conseillers techniques commerciaux pour l'aider à élaborer le programme de formation intégrée. On procédera à une évaluation minutieuse du rendement du programme au cours de sa mise en œuvre afin d'en corriger le tir, le cas échéant.

Le financement requis est de \$140 214, somme qui servira à payer les salaires de 2.5 employés permanents, de 11 employés stagiaires, des employés de soutien venant de la collectivité, un conseiller de l'extérieur qui effectuera une évaluation ainsi que les frais généraux du projet.

I. INTRODUCTION

Le projet connu sous le nom de Concept Special Business Advisors, Inc. est un projet mis en œuvre dans le cadre du PACLE, datant de deux ans et demi, qui offre un programme de formation et un emploi à plein temps aux personnes affligées d'handicaps physiques. Le projet a été établi sous les auspices de la Manitoba League of the Physically Handicapped afin de pallier les lacunes des programmes traditionnels de préparation à l'emploi offerts par Main-d'œuvre Canada, la province du Manitoba et les organismes privés. Depuis sa création, le projet s'est concentré sur quatre petites entreprises: V.I.P. Telephone Services, AAA Banquets and Hall Services, Manevents Convention and Special Events et Canada's Largest Garage Sale.

Nous avons exposé dans des rapports précédents les réalisations et les difficultés de ces petites entreprises. Le service téléphonique V.I.P. a connu le plus de succès tant au point de vue financier qu'au plan de la réalisation des objectifs visés en

tion objectives. A listing of current services offered by V.I.P. and a summary of its clientele and activities, is noted in Appendix A. Subsequent to Concept's last appearance before the LEAP Review Board, core staff has been reduced by two and AAA Banquet & Hall Services and Manevents Conventions and Special Events have ceased operations. Further to this, Concept has prepared a financial statement outlining expenditures of the 79/80 year. (Appendix A)

Since Concept's doors opened, 105 person have applied for specific or general employment. Of these 70 were handicapped. Concept provided temporary casual or full time employment to 69 of the 105 persons (66%):

- 39 persons as temporary employees (overload positions)
- 17 persons as casual employees (contract positions)
- 13 persons as full time employees (core staff)

Of the 69 persons employed, 50 (72%) of them have physical handicaps. Twenty-three of the 50 (46%) are now employed as a direct result of the project, 15% in the general business community.

In achieving its objectives, Concept utilizes a number of community resources for recruitment, training and support purposes. Among those groups with which direct and ongoing contact is maintained are:

- the Special Programs and Counselling Unit of Canada Employment Centre
- Equality Employment
- the Society for Crippled Children and Adults
- the Manitoba League of the Physically Handicapped, Inc.
- Red River Community College
- University of Manitoba Canada Employment Centre
- Tenants of 1010 Sinclair (a housing project for the physically handicapped)
- Success/Angus Commercial College

Appendices F, G, H & I contain letters from some of the above groups indicating the type of support or relationship which exists with Concept.

Concept's target population is somewhat difficult to specify numerically, due to the inadequacies of available surveys. While definitions of physically disabled vary, the most descriptive appears to be that developed at a National Conference of the Physically Disabled in 1973:

"A disabled person is a human being who through disease, illness, congenital conditions or traumatic experience, is impaired in functioning in one or more areas of daily living. This functional impairment causes unusual and undue dependency on one or more human beings and/or mechanical devices."

matière de préparation à l'emploi. La liste des services offerts actuellement par le service téléphonique V.I.P. et un résumé de sa clientèle et de ses activités figurent à l'Annexe A. Suite à la dernière comparution des directeurs du projet devant le Conseil d'examen du PACLE, le personnel de base a été réduit de deux personnes et les entreprises AAA Banquet & Hall Services et Manevents Conventions and Special Events ont cessé toute activité. Le projet a préparé un état financier exposant les dépenses pour l'année 1979-1980 (Annexe A.)

Depuis que le projet a été entrepris, 105 personnes, dont 70 handicapés, ont soumis leur candidature pour des emplois spécialisés ou généraux. Le projet a fourni un emploi temporaire, occasionnel ou à plein temps à 69 de ces 105 personnes (66%):

- 39 personnes comme employés temporaires (employés surnuméraires)
- 17 personnes comme employées occasionnels (employés contractuels)
- 13 personnes comme employées à plein temps (personnel de base)

Parmi les 69 personnes ayant obtenu un emploi, 50 (72%) d'entre elles étaient affligées d'un handicap physique. Vingt-trois des 50 personnes (66%), dont 15% dans le milieu des affaires, ont maintenant trouvé un emploi directement en raison de leur participation au projet.

Afin d'atteindre ses objectifs, le projet fait appel à plusieurs organismes communautaires pour le recrutement, la formation et le soutien. Voici des organismes avec lesquels le projet entretient des relations directes et continues.

- la section d'orientation et des programmes spéciaux du centre d'emploi du Canada
- Equality Employment
- la Society for Crippled Children and Adults.
- la Manitoba League of the Physically Handicapped Inc.
- Le collège d'enseignement professionnel de Red River
- Le Centre d'emploi du Canada de l'Université du Manitoba
- Les locataires du 1010 Sinclair (projet de logements pour les handicapés physiques)
- Success/Angus Commercial College

Les annexes F, G, H et I contiennent des lettres de certains des groupes susmentionnés expliquant leur position à l'égard du projet et l'appui qu'ils lui accordent.

La clientèle-cible du projet est quelque peu difficile à chiffrer faute d'études sur la question. S'il existe différentes définitions du terme «handicapé physique», la meilleure est sans doute celle adoptée à la Conférence nationale sur les handicapés physiques tenue en 1973:

«Une personne handicapée est un être humain, qui, en raison d'une maladie, de facteurs congénitaux ou d'un traumatisme ne peut pas remplir une ou plusieurs fonctions normales. Cette invalidité fonctionnelle entraîne une dépendance inhabituelle et induit à l'égard d'une ou de plusieurs autres personnes ou exige l'utilisation d'appareils mécaniques.

This broad definition is most fully reflected in the statistical summary below, excerpted from proceedings of the National Consultation of Rehabilitation. Similar, more recent, data is unavailable, and breakdowns are not available for either Manitoba or the Winnipeg area.

PERMANENT PHYSICAL DISABILITIES, ESTIMATED
NUMBER AND RATE PER 1,000 POPULATION
BY AGE GROUP, BY SEVERITY,
CANADA, 1961

Age Group	All Severity Groups		Minor and Moderate Disabilities		Severe and Total Disabilities	
	Number	Rate	Number	Rate	Number	Rate
All Ages	1,295,000	71	730,000	40	565,000	31
Under 15	111,000	18	—	—	—	—
15-24	—	—	42,000	16	—	—
25-44	297,000	61	190,000	39	107,000	22
45-65	415,000	131	238,000	75	177,000	56
65 and over	355,000	255	142,000	102	213,000	153

C'est sur cette définition large que se fondent les statistiques ci-dessous, extraites des délibérations de la National Consultation of Rehabilitation. Compte tenu de l'absence de données analogues plus récentes, il est impossible d'obtenir une ventilation des statistiques pour le Manitoba ou la région de Winnipeg.

HANDICAPÉS PHYSIQUES PERMANENTS, NOMBRE
ESTIMÉ ET PROPORTION PAR 1,000 PERSONNES
GROUPE D'ÂGE ET GRAVITÉ,
CANADA 1961

Groupe d'âge	Handicaps de tous genres		Handicaps mineurs et moyennement graves		Handicaps graves et totaux	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Tous les âges	1 295 000	71	730 000	40	565 000	31
Moins de 15 ans	111 000	18	—	—	—	—
15 à 24 ans	—	—	42 000	16	—	—
25 à 44 ans	297 000	61	190 000	39	107 000	22
45 à 65 ans	415 000	131	238 000	75	177 000	56
Plus de 65 ans	355 000	255	142 000	102	213 000	153

Extrapolating the above to present-day population would indicate that approximately 1.6 million Canadians have some type of physical disability, and more than 700,000 are severely or fully disabled. If one assumes a relatively even distribution of that population among the provinces, Manitoba could be expected to have about 144,000 physically disabled persons, of which about 63,000 are severely or totally disabled.

Par extrapolation on pourrait établir à environ 1.6 million le nombre actuel de Canadiens affligés d'un handicap physique quelconque et à plus 700,000 celui des personnes dont l'invalidité est grave ou totale. En supposant que ce nombre soit réparti de façon égale dans toutes les provinces, le Manitoba compterait alors quelque 144 000 personnes handicapées dont 63,000 seraient affligées d'une invalidité grave ou totale.

A variety of employment programs have been attempted by both public and private agencies to serve this population. Most of these programs have been of the "sheltered workshop" variety. Many physically handicapped persons have been critical of this approach as being too limiting in terms of providing broadly-based administrative and work orientation training which has a high degree of transferability in the wider community.

Des organismes publics et privés ont essayé d'offrir à cette population un ensemble de programmes d'emploi. La plupart d'entre eux étaient du type «atelier protégé». De nombreuses personnes handicapées s'en sont plaintes parce qu'ils sont trop restrictifs et qu'ils ne fournissent pas une formation administrative et professionnelle assez vaste permettant ensuite à leurs participants de trouver un emploi sur le marché du travail.

A detailed description of Concept's "on-the-job" work-training experience and objectives is provided later in this proposal. The need for this type of program is expressed by a number of agencies, including Canada Manpower. Perhaps the most succinct description of the training dilemma and Concept's role in it is outlined by Mr. Thompson, Senior Supervisor, Society for Crippled Children and Adults, in a letter to concept dated April 16, 1980.

Cette proposition contient plus loin une description détaillée de l'expérience et des objectifs en matière de formation théorique et pratique que s'est fixé le projet. Un certain nombre d'organismes, dont Main-d'œuvre Canada, reconnaissent la nécessité de ce genre de programme. La description la plus succincte du problème de formation et du rôle du projet est sans doute celle donné par M. Thomson, superviseur en chef de la Society for Crippled Children and Adults, dans une lettre du 16 avril 1980 adressée au directeur du projet.

"As you describe your target population and your proposed program we do not see any immediate duplication of services presently offered by S.C.C.A. We do in fact, anticipate that some of our clients, following an assessment at E.P.C., using Concept as a Work Experience placement. I would hope that, should you receive funding through L.E.A.P., an effective liaison can be developed between Concept and E.P.C. so physically disabled persons whom we serve can benefit from your program."

«D'après la description que vous me faites de votre population cible et des programmes que vous proposez, nous ne constatons à première vue aucun empiètement sur les services actuellement offerts par la S.C.C.A.. Nous prévoyons, en fait, vous référer quelques clients après avoir étudié leur cas avec le E.P.C.. Si vous obtenez une subvention dans le cadre du P.A.C.L.E., nous souhaitons que le projet et E.P.C. établissent des relations efficaces afin que les personnes handicapées que nous servons puissent bénéficier de votre programme.»

II. Project Objectives

The Board of Management has, over the past two years, worked towards two objectives: creation of employment opportunities and development of employment skills. Success was mixed in both areas, and this has served to narrow project objectives for the future.

With the knowledge that actual work experience (supplement with other training) is the priority, the Board will utilize the V.I.P. operation as the initial base for a work experience training program. Recognizing that the operation offers initial work exposure, confidence building and clerical experience, the following long and short term objectives reflect our intention to concentrate on basic and appropriate programming which will enable individuals to gain employment within the described area of training.

Long Term Objectives

- Establish and maintain a work experience-training program to facilitate employment of the physically handicapped, utilizing actual business activity as the prime learning vehicle;
- provide a practical variety of office and administrative work experience training situations, and be capable of responding to the unique employment needs of individuals wherever possible; and
- be recognized by the business community as a valuable and effective training and recruiting source.

Short Term Objectives

- Develop an initial work experience training program focusing on office support functions. Training positions to be established:
 - receptionist/typist/secretarial
 - phoning/order desk
 - bookkeeping;
- provide on-the-job training to 11 persons, supplemented with appropriate formal training;
- create an integrated on-the-job setting through the employment of persons who are both handicapped and non-handicapped;
- negotiate and secure contractual agreements which meet on-the-job training requirements,—an estimated 10,160 manhours of contracted office/clerical and contracted order/desk/phoning work shall be provided;
- develop working relationships with appropriate training and employment resources, in order to better utilize their services. Resources which shall be developed first are:

Success/Angus Commercial College
Equality Employment

II. Objectifs du programme

Au cours des deux dernières années, le conseil d'administration s'est efforcé d'atteindre deux objectifs: trouver des débouchés et développer les compétences professionnelles des handicapés. En raison du succès mitigé obtenu dans la poursuite de ces objectifs, le conseil d'administration se propose d'en restreindre à l'avenir la portée.

Comme l'expérience du travail (que complète une formation théorique) est jugée prioritaire, le conseil axera son programme de formation professionnelle sur le service téléphonique V.I.P. Compte tenu du fait que le programme offre une première expérience de travail, permet à la confiance en soi de l'handicapé de s'affirmer et familiarise celui-ci avec le travail administratif, les objectifs à court et à long termes ci-dessous témoignent de notre intention de nous concentrer sur des programmes de base bien adaptés qui permettront aux stagiaires de trouver par la suite un emploi dans leur domaine de spécialisation.

Objectifs à long terme

- Créer et mettre en œuvre un programme intégré de formation et d'expérience professionnelle axé sur le monde des affaires pour permettre aux handicapés de trouver plus facilement un emploi;
- Fournir une expérience pratique de différents types de travaux administratifs et répondre, dans la mesure du possible, aux besoins d'emploi propres à chaque personne;
- Convaincre le monde des affaires que le projet constitue une source valable et efficace de formation et de recrutement.

Objectifs à court terme

- Concevoir un programme offrant une première expérience de travail dans le domaine du soutien administratif. Des postes de formation seront offerts comme:
 - réceptionniste/dactylo/secrétaire
 - préposé au téléphone et aux commandes
 - teneur de livres
- Fournir à onze personnes une formation en cours d'emploi ainsi qu'une formation théorique pertinente;
- Créer un milieu normal d'emploi en engageant des handicapés et des personnes normales;
- Négocier et conclure des contrats qui répondent aux exigences du projet en matière de formation en cours d'emploi. Quelque 10 160 heures/hommes de travail de formation comme commis ou comme préposé aux commandes et au téléphones seront assurées;
- Entretenir des relations de travail avec les organismes de formation et d'emploi pertinents afin de mieux utiliser leurs services. Les premiers organismes qui seront pressentis sont les suivants:

Success/Angus Commercial College
Equality Employment

Society for Crippled Children & Adults

Special Needs, Canada Employment Centre

Red River Community College; and

—research new areas for expansion of work experience training appropriate to the second year program, and secure contractual agreements to meet the training requirements for the first two months of year two of the preparation grant.

III. EFFECT OF PROJECT ACTIVITY ON PARTICIPANTS

Training Principles

The on-the-job training philosophy at Concept is based on a number of key principles. These include:

1. TRAINING AND JOB PERFORMANCE SHOULD TAKE PLACE IN THE CONTEXT OF A NORMAL BUSINESS ENVIRONMENT AND UNDER NORMAL WORKING CONDITIONS.

The employee training program takes a direct, practical, functional (rather than therapeutic) approach. The emphasis is that Concept Special Business Advisors is not just a schoolroom or a workshop for persons who are handicapped, but that it is also a business operation which seeks to employ persons who are handicapped and which, in the context of employment, must train its employees to perform their assigned jobs to the best of their abilities.

2. THERE ARE HIGH EXPECTATIONS OF THE WORKER'S POTENTIAL TO LEARN AND PERFORM REGARDLESS OF HANDICAPPING CONDITIONS.

Once intake assessment of an employee's skill is made, training will avoid limiting the employee's potential in terms of I.Q. levels. Optimal conditions for rewarding, successful performance are an integral part of the program. A learning agreement shall outline expectations for job improvements, and will be the basis for individual job evaluations. (See Evaluation Forms in Appendix D).

3. AN EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONSHIP SHOULD BE MAINTAINED RATHER THAN A 'SOCIAL WORKER-CLIENT' RELATIONSHIP.

4. STANDARDS OF QUALITY AND TIME SCHEDULES MUST BE ACHIEVED, BUT NOT NECESSARILY AT A SPECIFIC RATE OF PRODUCTION.

Employees must meet specific quality standards and time schedules for every contractual agreement. Requirements will be individually tailored. Unlike regular industry, however, standards for rate of production will vary widely depending upon the specific abilities of the individual workers.

The following training phases are meant to be flexible in order that they can meet the special training needs of each

Society for Crippled Children & Adults

Besoins spéciaux—Centre d'emploi du Canada

Collège communautaire de Red River; et

—procéder à des études pour établir s'il serait possible d'offrir de nouveaux domaines de spécialisation pendant la deuxième année et obtenir des contrats pour les deux premiers mois de la deuxième année du projet préparatoire.

III. CONSÉQUENCES DES ACTIVITÉS DU PROJET SUR LES PARTICIPANTS

Principes de formation

Les objectifs du projet en matière de formation en cours d'emploi se fondent sur plusieurs principes fondamentaux dont les suivants:

1. LA FORMATION ET L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLES DEVRAIENT ÊTRE OFFERTES DANS UNE ENTREPRISE TYPE ET DANS DES CONDITIONS DE TRAVAIL NORMALES.

Le programme de formation de l'employé adopte une approche directe, pratique et fonctionnelle (au lieu de thérapeutique). L'objectif visé est que le projet réponde non seulement aux besoins de formation des personnes handicapées, mais s'efforce également de former ses employés pour qu'ils remplissent les tâches qui leurs sont confiées au meilleur de leurs aptitudes.

2. ON S'ATTEND À CE QUE LES TRAVAILLEURS APPRENNENT LES FONCTIONS QUI LUI SONT CONFIEES ET S'EN ACQUITTENT DE FAÇON SATISFAISANTE MALGRÉ LEUR HANDICAP.

Une fois qu'on aura établi les aptitudes de chaque employé, on s'efforcera d'éviter de limiter les perspectives de l'employé en fonction de son quotient intellectuel. Le programme cherchera vraiment à fournir les conditions optimales permettant d'obtenir un rendement satisfaisant des employés. Un contrat de formation exposera les attentes de l'employeur en ce qui touche l'amélioration du travail et les évaluations individuelles du rendement se fonderont sur les objectifs fixés. (Voir formulaires d'évaluation à l'Annexe D).

3. ENTRETENIR UNE RELATION D'EMPLOYEUR À EMPLOYÉ ET NON DE TRAVAILLEURS SOCIAL À CLIENT.

4. LES NORMES DE QUALITÉ ET LES DÉLAIS DOIVENT ÊTRE RESPECTÉS MAIS PAS NECESSAIREMENT UNE PRODUCTION FIXE.

Les employés doivent respecter les normes de qualité et les délais fixés pour chaque contrat. Les exigences seront adaptées à chaque personne. Contrairement à ce qui se passe dans l'industrie, les normes de production varieront grandement en fonction des aptitudes de chaque travailleur.

Les étapes de formation exposées ci-dessus doivent être assez souples afin de répondre aux besoins de formation de

person. If it is foreseen that people may complete only one of the phases or may progress through all of the phases.

PHASE I

On The Job Training and Evaluation

The initial training providing on-the-job work experience in an office atmosphere shall provide to the individual an opportunity for self-assessment of personal abilities and physical stamina. For many individuals who have already utilized Concept and those who wish to utilize it, the lack of an employment history is a common problem. Individuals will experiment with employment aids and techniques of job redesign which will more effectively prepare them for substantial employment. In most cases, but not all, this initial exposure will occur with training as a V.I.P. telephone operator.

This initial stage is meant to develop self-confidence and self-awareness of employment potential, and will include development of an individual training agreement. The description of trainee job positions included in this proposal details more specifically the initial training objectives.

PHASE 2

Supplementary Training

Classroom training will be provided to those individuals who have identified an employment goal which can be obtained through a combination of on-the-job work experience, supported by classroom instruction. Support from training institutes (e.g. Success Commercial College and Red River Community College) has been recruited for the following areas:

1. Assessment of individual supplementary needs;
2. development of a training outline which involves both classroom time and on-the-job working time;
3. liaison with the personnel of training institutes in order that the trainees may take the necessary classroom training; and
4. support services which are required by the students due to their physical handicap.

Work experience will be provided through V.I.P.'s extended services, including telephone dictation, typing service and bookkeeping.

PHASE 3

Specialized Office Skills Training

For those individuals who have achieved specified levels of competence in work orientation and clerical skills (typing, business forms, dictaphone, etc.), Concept will offer specialized training as word processor operators. A marketing report prepared for Concept by MBA Student Consulting (Appendix C) stresses the heavy demand forecast for such operators during the coming decade. Facility with a word processor also is highly advantageous for a physically handicapped employee because the pre-programming means that the quality and variety of work completed by a trained handicapped employee

chaque personne. On s'attend à ce que certains stagiaires ne terminent qu'une étape du programme tandis que d'autres poursuivront leur stage jusqu'à la fin.

ÉTAPE I

Formation et évaluation en cours d'emploi

L'étape initiale au cours de laquelle le handicapé acquerra une expérience de travail dans un bureau fournira à celui-ci l'occasion d'évaluer lui-même ses aptitudes personnelles et ses forces physiques. Le manque d'expérience professionnelle constitue le problème commun aux nombreuses personnes qui ont déjà eu recours aux services du projet ou qui comptent le faire. Les participants feront l'essai d'aides et de méthodes qui les prépareront mieux à occuper un emploi enrichissant. Dans la plupart des cas, les participants commenceront d'abord par travailler comme téléphoniste au service téléphonique V.I.P.

Cette première étape vise à développer la confiance en soi du participant et à lui permettre d'évaluer ses propres possibilités. On demandera au stagiaire de signer un contrat de formation. La description des postes de stagiaires figurant dans cette proposition expose plus en détail les objectifs de cette première étape.

ÉTAPE 2

Formation complémentaire

En plus de l'expérience de travail, une formation théorique en classe sera offerte aux personnes qu'on peut ainsi aider à atteindre leurs objectifs professionnels. On fera appel aux services des instituts de formation (par exemple, Succes Commercial College et le Collège d'enseignement professionnel Red River) pour les tâches suivantes:

1. Évaluation d'un programme de formation intégrant des cours théoriques et des périodes de travail;
2. Élaboration d'un programme de formation intégrant des cours théoriques et des périodes de travail;
3. Liaison avec le personnel des instituts de formation afin que les stagiaires puissent suivre les cours nécessaires;
4. la fourniture des services de soutien requis par les élèves pour surmonter leur handicap physique.

Les participants pourront acquérir une formation complémentaire en transcription au moyen du dictaphone, en dactylographie et en tenue de livres en travaillant dans d'autres secteurs du service téléphonique V.I.P.

PHASE 3

Formation spécialisée de personnels de bureaux

Concept offrira au personnel ayant fait preuve de compétences particulières à certains niveaux de spécialisation, du travail de bureau (dactylographie, documents commerciaux, dictaphone etc.) une formation au maniement des systèmes de traitement de textes. Une étude de marché préparée par MBA Student Consulting (Annexe C) met en évidence l'importance de la demande future (décennie à venir) en opérateurs formés. En outre, la connaissance du maniement de ces systèmes de traitement de texte est extrêmement profitable aux employés handicapés physiquement, étant donné que le processus de

is indistinguishable from the quality and variety of work completed by a non-handicapped employee.

However, a certain level of sophistication in general office and clerical skills must be assumed before proceeding to the addition of this skill. Consequently, it is unlikely that Concept will be training employees in word processing skills until the last quarter of the fiscal year, at the earliest. In addition to the teaching resources at Success and Red River, Concept will have access to vendor training resources for word processing, as indicated in Appendix C.

Entering the Community Job Market

As employees achieve their training goals and become ready to seek employment in the community, Concept and Equality Employment will provide training in job-research techniques, including resume preparation, utilization of personal contacts, interview strategy and rehearsal, etc. With the co-operation of E.P.C., Manpower, Equality and Success, referrals and direct contact with potential employers will be provided.

Concept's training philosophy is an integral part of the job placement process. Through the work experience gained in contract completion at V.I.P., trainees are brought into direct contact with potential employers. Several previous V.I.P. trainees have been offered permanent employment in this manner.

IV. TRAINEE JOB DESCRIPTION

The three training phases as outlined will be implemented through the three trainee job positions. It should be noted that each position may be viewed as either an initial or terminal program. For example, a telephone order desk employee may subsequently wish to acquire bookkeeping or clerical skills, or a secretary/typist trainee may consider that program as sufficient to obtain his or her employment objective.

Telephone Order Desk Trainee

At the completion of the training program, the trainee should be able to secure employment with a telephone sales/services firm, or with a business requiring telephone representation skills and/or general office skills, (e.g., filing, scheduling, report preparation, billing, organization of minimal routine office assignments).

During the first 30 days, the training objectives include:

- proficiency in use of telephone equipment
- acquisition of primary work habits
- prompt attendance during working hours
- appropriate dress and hygiene
- identification of appropriate telephone vocabulary and deportment

programmation anticipée permet d'obtenir un travail de même qualité des handicapés que des personnes sans handicap physique.

Toutefois, un certain niveau de formation générale aux travaux de secrétariat est requis avant que l'on puisse envisager de former l'employé concerné à la manipulation de ces systèmes. Il est donc peu probable que Concept prenne en charge la formation d'opérateurs avant le dernier trimestre, au plus tôt, de l'année financière. Comme nous l'avons noté en annexe C, Concept aura en ce qui concerne la formation des opérateurs, accès aux ressources consacrées à l'enseignement à Success et Red River, mais également aux ressources prévues pour la formation de vendeurs.

L'entrée sur le marché du travail de la collectivité

Concept et Equality Employment (l'égalité au travail) offriront, à la fin des périodes de formation, à ceux qui sont prêts à chercher un emploi, un entraînement aux techniques de recherche d'emploi, comprenant entre autre la rédaction des curriculum vitæ, l'utilisation des relations personnelles, les stratégies d'interview et de test etc. Grâce à la coopération de EPC, Manpower, Equality and Success, des prises de contact direct pourront être assurées avec des employeurs éventuels.

Les conceptions de Concept en matière de formation s'intègrent dans une visée générale du problème de la recherche d'emploi. Grâce à leur expérience de travail sous contrat à VIP, les stagiaires sont mis directement en contact avec des employeurs potentiels. C'est ainsi que plusieurs stagiaires de VIP ont pu trouver un emploi permanent.

IV. DESCRIPTION DU POSTE DE STAGIAIRE

Les 3 périodes de formation décrites, correspondent aux 3 postes occupés par le stagiaire. Remarquez que chaque poste peut être conçu comme étant le début ou la fin d'un programme de formation. Ainsi, un employé chargé de recevoir les messages téléphoniques pourra ensuite exprimer le désir d'acquérir une expérience comptable ou une formation de secrétariat, et un stagiaire de la dactylographie et du secrétariat pourra, s'il le désire, se contenter de ce programme, selon ses objectifs de travail.

Le stagiaire formé à la vente par téléphone

A la fin de ce programme de formation, le stagiaire devrait être capable d'obtenir un emploi auprès d'une maison de vente par téléphone, ou dans une firme exigeant du personnel capable de répondre au téléphone et/ou de faire un travail de secrétariat général (par exemple, tenue des fichiers, programmation, préparation de rapports, facturation, travaux courants du secrétariat).

Dans une première période de 30 jours, on vise:

- une bonne capacité d'utilisation du matériel téléphonique
- l'acquisition d'habitudes de travail de base
- une présence régulière pendant les heures de travail
- un habillement et une hygiène appropriés
- l'acquisition du vocabulaire et des façons de faire propres aux communications téléphoniques

- scheduling of personal work tasks related to the client
- progress toward accepting supervision and performance feedback
- physical adaptation of necessary work space and equipment to meet the employee's individual needs
- basic information recording skills

During the next 90 days, the training objectives include:

- acquisition of secondary work habits
- acceptance of and participation in the supervisory process
- development of personal initiative in accomplishment of work tasks
- familiarity with general office routine and acceptance of the discipline of routine
- development of both a repertoire of telephone representation styles and judgement techniques in the use of these
- expansion of task-related skills
- basic filing and document organization techniques
- preparation of general business correspondence
- simple report preparation techniques
- scheduling of personal workload relating to more than one client
- communication skills for reporting directly to a client
- preparation of invoices
- participation in planning sessions at the start of a contract
- increased awareness of cost-benefit relationships in contract completion
- minimal introduction to principles of selling
- preparation of letters introducing services to potential clients.

The basic training period for this position is four months. However, one or more trainees may indicate a particular interest in telephone sales. For these individuals, further objectives will be set for the following 60 days:

- more advanced study of selling principles
- introduction to general marketing principles and skills
- instruction in specific telephone sales techniques
- development of contract costing skills.

As a general guideline, during the first 30 days, trainee pay (for all training positions) will be \$3.15 an hour. In months two, three and four, the rate of pay will be \$3.30 an hour. Advanced trainees (after month four) will be paid \$3.85 an

—l'aptitude à organiser son propre travail en fonction de la demande du client

- une bonne tolérance de ses supérieurs et de leur contrôle
- l'adaptation de l'espace de travail et du matériel aux besoins personnels de l'employé
- un entraînement de base à la mémorisation des renseignements et de l'information

Au cours de la période suivante de 90 jours, on s'efforcera d'inculquer au stagiaire:

- une acquisition plus élaborée d'un deuxième ensemble d'habitudes de travail et notamment:
- accepter le processus de supervision et y collaborer
- faire preuve d'initiative personnelle dans l'accomplissement des tâches
- se familiariser avec les tâches quotidiennes et se conformer aux exigences de cette routine
- mettre au point un répertoire d'usages téléphoniques et développer un jugement afin de les utiliser à bon escient
- être capable de développer de nouvelles aptitudes en fonction du travail
- tenir et mettre à jour les fichiers et les dossiers de base
- se familiariser avec la correspondance commerciale générale.
- acquérir les techniques de rédaction des rapports simples
- être en mesure d'organiser un emploi du temps personnel mettant en jeu plusieurs clients
- acquérir un style de communication permettant d'informer directement le client
- savoir rédiger des factures
- participer au travail de planification en début de contrat
- être au fait des questions de rentabilité en fin de contrat
- se familiariser avec les grands principes de la vente
- pouvoir rédiger des lettres d'introduction auprès de clients éventuels.

La période de formation normale est de quatre mois. Toutefois, certains stagiaires, désireux de se spécialiser dans la vente par téléphone, pourraient pendant 60 jours supplémentaires recevoir une formation plus poussée comprenant:

- une étude plus approfondie des principes de la vente
- une introduction aux principes généraux de la commercialisation
- une formation à des techniques plus spécialisées de la vente par téléphone
- le perfectionnement dans l'établissement des coûts aux contrats.

On peut, à titre indicatif, fixer le salaire d'un stagiaire pendant les 30 premières journées (quel que soit le poste occupé) à \$3.15 par heure. Au cours du deuxième, troisième et quatrième mois, ce salaire horaire passera à \$3.30 par heure.

hour. Advancement, however, is linked to performance and is not automatic.

Trainees completing the four-month program could expect to earn \$4.10-\$4.15 an hour in a similar job in the community. Among the handicapped community, a wide variety of persons could successfully complete this program with adequate job redesign, including those with multiple sclerosis, arthritis, cerebral palsy, paraplegics or amputees, spinobifida, and many others with minor physical handicaps or some forms of brain injuries.

Secretary/Clerk/Typist Trainee

At the completion of the training program, the trainee should be able to secure employment in the administrative offices of a small, medium or large business firm or government office, performing a wide range of general clerical duties, including typing, dictaphone, filing, reception, task scheduling, billing, etc. The training program is designed so that some employees may wish to complete only those sections which would prepare them for a broadly-based clerk/typist or receptionist position, while others may wish to continue training for a secretarial position of more responsibility and scope.

During the first 30 days, the training objectives include:

- Acquisition of primary work habits
 - prompt attendance during working hours
 - appropriate telephone skills, vocabulary and deportment
 - appropriate dress and hygiene
 - minimal scheduling of personal work tasks
 - progress toward accepting supervision and performance feedback
 - basic information recording skills
- Physical adaptation of necessary work space and equipment to meet the employee's individual needs
- Acquisition of task-oriented skills
 - directing incoming correspondence
 - techniques of meeting the public
 - postage metering
 - participation in a learning program which includes production typing and office procedures

During the next 90 days, the training objectives would include:

- Acquisition of secondary work habits
 - acceptance of and participation in the supervisory process

Les stagiaires en cours de cinquième mois de formation seront payés \$3.85 l'heure. L'avancement, toutefois, ne sera pas automatique mais dépendra du travail du stagiaire.

Après quatre mois de formation les stagiaires pourraient gagner entre \$4.10 et \$4.15 de l'heure s'ils occupaient un poste comparable à l'extérieur. Des handicapés appartenant à des catégories très différentes, qu'ils souffrent de sclérose en plaque, d'arthrite, de paralysie cérébrale, de spinobifida, qu'ils soient paraplégiques ou amputés, pourraient recevoir cette formation, de même que de nombreux handicapés mineurs physiques ou mentaux, à condition de prévoir une adaptation des conditions de travail.

Les stagiaires secrétaires-employés de bureau—dactylographes

À la fin du programme de formation, le stagiaire devrait être en mesure d'occuper un poste dans les bureaux de l'administration gouvernementale ou dans des petites, moyennes ou grandes entreprises, et de s'acquitter d'une gamme variée de tâches de secrétariat, comprenant la dactylographie, l'usage du dictaphone, la mise en fiche, la réception, l'emploi du temps, la facturation, etc. Le programme de formation est conçu de telle façon que certains pourront simplement suivre des cours les préparant à un travail général de secrétariat, de dactylographie et de réception, tandis que d'autres pourront recevoir une formation plus spécialisée, les destinant à des responsabilités et des fonctions de secrétaire plus ambitieuses.

Au cours de la première période de 30 jours, les objectifs visés sont:

- L'acquisition d'habitudes de travail de base:
 - une présence régulière pendant les heures de travail
 - un vocabulaire, une technique de communication téléphonique adéquats.
 - un habillement et une hygiène appropriés
 - l'aptitude à organiser un minimum d'emploi du temps
 - la tolérance de la supervision et l'acceptation des avis des supérieurs
 - l'aptitude à mémoriser l'information et les renseignements reçus
- Organisation de l'espace de travail et du matériel en fonction des besoins particuliers de l'employé
- L'acquisition des aptitudes requises par un poste de travail donné:
 - classement du courrier reçu
 - mise au point de techniques de communication avec la clientèle
 - prise en charge des envois postaux et connaissance des tarifs
 - participation à un programme de formation comprenant la dactylographie et le secrétariat

Au cours des 90 journées suivantes, les objectifs de la formation sont:

- Acquisition d'un deuxième ensemble d'habitudes de travail:
 - acceptation dans un esprit de collaboration, du processus de contrôle et de supervision

- development of personal initiative in accomplishment of work tasks
- familiarity with general office routine and acceptance of the discipline of routine.
- Acquisition of task-oriented skills
 - achievement of 30 w.p.m. in typing proficiency
 - preparation of basic business correspondence
 - development of judgment skills in the performance of routine office tasks
 - continuation of learning program in typing and office procedures, with the addition of filing and vocabulary development

During the next 150 days, training objectives include:

- Acquisition of work habits
 - integration of academic skills in the on-the-job context is emphasized strongly in this period
- Acquisition of task-oriented skills
 - continuation of formalized training in production typing, filing, office procedures and vocabulary development
 - addition of machine transcription to learning program, along with business communications

At the end of this nine-month program, an employee would be capable of securing a receptionist/dictaphone/typist job, at \$725-\$850 a month. Those desiring further training would proceed to the next 90-day training module, the objectives of which include:

- attaining additional typing speed and accuracy
- addition of speedwriting in a formal learning program
- on-the-job experience provided primarily through V.I.P.'s extended services, particularly telephone dictation
- acquisition of basic business data collection skills for research, purchasing, etc.

At the end of this 12-month program, an employee would be capable of securing a stenographer's job, at \$750-\$900 a month. A further four-month training module would upgrade the employee's skills to those of a general secretary. The training objectives in this period would include:

- assumption of greater responsibility in small office or departmental administration (e.g., management of office supplies inventory, assignment of typing to junior staff, etc.)

- prise d'initiatives personnelles dans l'accomplissement des tâches
- familiarisation avec le déroulement quotidien de la vie de bureau et acceptation de cette routine

- Acquisition d'aptitudes en rapport avec l'emploi:
 - réalisation d'une vitesse de frappe de 30 mots minutes
 - rédaction d'une correspondance commerciale simple
 - développement du jugement dans l'accomplissement des tâches courantes
 - continuation du programme de formation à la dactylographie et aux méthodes du travail de bureau, en y ajoutant la manipulation de fichiers et l'élargissement du vocabulaire

Au cours de la période suivante de 150 jours on inculquera aux stagiaires:

- Acquisition d'habitudes de travail:
 - on mettra l'accent pendant cette période sur l'utilisation des connaissances théoriques dans le cadre du travail
- Acquisitions d'aptitudes particulières requises par l'emploi
 - formation plus poussée en dactylographie, tenue des fichiers, méthodes de travail de bureau, puis élargissement du vocabulaire
 - adjonction d'un entraînement au travail mécanographique et familiarisation avec le style des échanges commerciaux

A la fin de ce programme de neuf mois, tout employé devrait pouvoir occuper l'emploi d'un réceptionniste dactylographe familiarisé avec l'utilisation du dictaphone, pour un salaire de \$725 à \$850 par mois. Les stagiaires désirant recevoir une formation approfondie pourraient suivre un programme supplémentaire de 90 jours dont les objectifs seraient:

- l'accroissement de la vitesse de frappe et de la qualité
- l'adjonction de l'apprentissage de la sténographie au programme
- acquisition d'une expérience de travail grâce aux services de V.I.P. et notamment en ce qui concerne la dictée par téléphone
- la familiarisation avec les données chiffrées utilisées dans le commerce pour la recherche, l'achat, etc.

A la fin de ce programme de 12 mois, tout employé devrait être capable d'obtenir un emploi de sténo à \$750-\$900 par mois. Une formation supplémentaire de quatre mois permettrait aux stagiaires d'obtenir une spécialisation plus poussée au travail de secrétariat général. Les objectifs du stage comprennent alors:

- la prise en charge de responsabilités plus importantes dans le cadre du travail d'un petit bureau ou d'une administration ministérielle (par exemple gestion d'un inventaire de fournitures de bureau, distribution du travail de dactylographie à un personnel moins expérimenté, etc)

- acquisition of skills in operating a word processor and formal training in business calculations.

It is expected that following completion of the above training program, an employee will continue at Concept for up to two further months before job placement in order to ensure adequate integration of academic skills with work experience. Expected salary in the community would be \$750-\$950 a month.

Trainees in this training option will be expected (1) to have completed grade 10, (2) to have passed a grade 10 English proficiency examination, (3) to have demonstrated training potential through successful completion of the telephone order desk trainee program, or (4) to have demonstrated training potential through previous employment or volunteer positions.

Among the handicapped community, a wide variety of persons could successfully complete this program with adequate job redesign, including those with multiple sclerosis, arthritis, hearing impairment, cerebral palsy (mild cases), some paraplegics or amputees, spinobifida, and many others with minor physical handicaps.

Bookkeeper Trainee

At the completion of the training program, the trainee should be able to secure employment with a variety of small—or medium-sized firms requiring journal or ledger maintenance and the preparation of simple financial statements, including those displaying cash flow and cost accounting information. It is anticipated that some trainee will complete only the bookkeeper program, while others may wish to pursue this program (in whole or in part) before or after one of the other two training options.

During the first 30 days, the training objectives include:

- Acquisition of primary work habits
 - prompt attendance during working hours
 - appropriate telephone skills, vocabulary and deportment
 - appropriate dress and hygiene
 - minimal scheduling of personal work tasks
- progress toward accepting supervision and performance feedback
- basic information recording skills
- Physical adaptation on necessary work space and equipment to meet the employee's individual needs
- Acquisition of primary task-related skills
 - petty cash system
 - cheque preparation
 - journal entries for LEAP bookkeeping
- assisting with bank reconciliation

- l'acquisition des connaissances nécessaires à la manipulation d'un système de traitement des textes et l'apprentissage des méthodes de calcul économique.

Un employé ayant reçu la formation sus-décrite restera encore deux mois à Concept, afin de faire, avant d'être placé, une synthèse entre ses connaissances théoriques et son expérience de travail. Le salaire probable dans la collectivité serait de \$750 à \$950 par mois.

Les stagiaires suivant ce programme de formation doivent: (1) avoir suivi une scolarité jusqu'à la dixième classe (2) avoir passé un examen de contrôle des connaissances linguistiques correspondant à la dixième classe (3) avoir montré qu'ils étaient capables de suivre le programme de formation, au moment de leur passage au poste de téléphoniste ou (4) avoir justifié des qualités requises pour le programme de formation, lors d'emplois précédents ou de stages de volontaires.

Un large échantillon d'handicapés pourrait suivre ce programme, et notamment ceux qui sont atteints de sclérose en plaques, d'arthrite, d'handicaps auditifs, de paralysie cérébrale (les cas les plus bénins), de spinobifida, ainsi que les paraplégiques ou les amputés et d'autres handicapés physiques mineurs, à condition que l'on modifie selon les cas les conditions de travail.

Stagiaire comptable

Après avoir reçu cette formation, le stagiaire devrait pouvoir occuper un emploi, dans une petite ou moyenne entreprise, exigeant que l'on sache tenir le grand-livre, ou préparer des rapports comptables simples, par exemple sur l'état de l'encaisse ou le calcul des coûts. On a prévu que certains stagiaires se contenteront de ce programme de formation comptable, tandis que d'autres pourront suivre ce cours (complètement ou en partie) avant ou après l'un des deux autres programmes de formation.

Au cours de la première période de 30 jours on vise:

- l'acquisition d'habitudes de travail de base
 - une présence régulière pendant les heures de travail
 - l'acquisition du vocabulaire et du style requis par l'usage du téléphone
 - un habillement et une hygiène appropriés
 - une aptitude minimale à faire son propre emploi du temps
 - des progrès vers une bonne tolérance de la supervision et de l'avis des supérieurs
 - l'aptitude à mémoriser l'information et les renseignements reçus
- L'adaptation de l'espace de travail et du matériel aux besoins particuliers
- L'acquisition des connaissances de base requises
 - familiarisation avec la tenue d'une caisse du jour
 - familiarisation avec les chèques
 - rapport des écritures au journal pour la comptabilité du PACLE
 - familiarisation avec les méthodes bancaires de régularisation

- participation in a learning program which includes formal courses in business calculations and basic accounting

During the next 90 days, training objectives would include:

— Acquisition of secondary work habits

- acceptance of and participation in the supervisory process
- development of personal initiative in accomplishment of work tasks
- familiarity with general office routine and acceptance of discipline of routine

— Acquisition of task-oriented skills

- entries for V.I.P. general journal and subsidiary ledgers, purchases and cheque disbursement journals, invoices and receipts
- continuation of learning program in business calculations and accounting, adding filing and office procedures

During the next 90 days, training objectives would include:

— Acquisition of task-oriented skills

- preparation of payroll, trial balance and monthly financial report for LEAP, V.I.P. or outside clients
- continuation of learning program in accounting and business mathematics.

During the next 90 days, training objectives would include:

— Acquisition of task-oriented skills

- continuation of learning program in accounting and business mathematics
- addition of introduction to data processing to learning program
- further on-the-job experience in payroll, trial balance and monthly financial reports.

Future jobs in this field require considerable judgment and maturity. Consequently, trainees will be selected with these characteristics in mind. As with the secretary/clerk/typist training position, the trainee will need (1) to have completed grade 10, (2) to have passed a grade 10 English proficiency examination, (3) to have demonstrated training potential through successful completion of the telephone order desk trainee program, or (4) to have demonstrated training potential through previous employment or volunteer positions.

Among the handicapped community, a wide variety of persons could successfully complete this program with adequate job redesign techniques, including those with multiple sclerosis, cerebral palsy, arthritis, hearing impairment, some paraplegics and amputees, spinobifida and many others with minor physical handicaps.

- participation à un programme de formation portant sur le calcul économique et la comptabilité de base

Au cours de la deuxième période de 90 jours, on vise:

— Une acquisition d'un deuxième ensemble d'habitudes de travail

- acceptation dans un esprit de collaboration du processus de supervision
- aptitude à faire preuve d'initiative personnelle dans l'accomplissement des tâches
- familiarisation avec la discipline quotidienne du travail de bureau et acceptation de cette routine

— Acquisition des connaissances requises par le travail

- écritures au grand-livre et à ses subdivisions à VIP, comptes d'achat, comptabilité des chèques, factures et reçus
- poursuite du programme portant sur le calcul économique et la comptabilité en ajoutant la tenue et la mise à jour des fichiers et la connaissance des méthodes de travail de bureau.

Au cours des 90 journées suivantes, on vise:

— L'acquisition de connaissances requises par le travail:

- l'établissement d'une fiche de paye, d'un bilan provisoire et d'un rapport financier mensuel pour le PACLE, V.I.P. ou des clients de l'extérieur
- poursuite du programme de comptabilité et de mathématiques financières.

Au cours des 90 jours suivants, on viserait:

— Acquisition de connaissances requises par le travail:

- poursuite du programme de comptabilité et de mathématiques financières
- adjonction au programme de formation de l'apprentissage du traitement des données
- familiarisation sur le lieu de travail avec les feuilles de paye, les bilans provisoires et les rapports financiers mensuels.

Les postes offerts dans ce secteur exigent une bonne maturité et du jugement. Les stagiaires seront donc choisis en fonction de ces critères. En ce qui concerne le stage de secrétaire, employé de bureau, dactylographe, le stagiaire devra (1) avoir suivi une scolarité jusqu'à la dixième classe (2) avoir été reçu à un examen de contrôle de ses connaissances linguistiques correspondant à la dixième classe (3) avoir fait preuve de son aptitude à suivre le programme de formation en ayant donné pleine satisfaction lors de son stage au service des commandes par téléphone ou (4) avoir justifié des qualités requises par le programme de formation, lors d'emplois précédents ou de stages de volontaire.

De nombreux handicapés devraient pouvoir suivre ce programme de formation, et notamment les personnes souffrant de sclérose en plaque, de paralysie cérébrale, d'arthrite, d'handicaps auditifs, de spinobifida, ainsi que les paraplégiques et les amputés ou les personnes souffrant d'handicaps physiques mineurs, à condition que l'on adapte quelque peu les postes de travail à la condition de l'handicapé.

Upon employment in the community, the trainee could expect to earn \$725-\$850 a month.

V. PROJECT MANAGEMENT AND STAFF

Management of the project will require a core staff of three: Project Manager, Office Controller and Sales Representative. Job descriptions for each of these positions follow:

Project Manager

The Project Manager shall hold ultimate executive authority for the project and shall report to the Board of Directors. Duties shall include:

Personnel—Hiring and supervision of core staff, in consultation with the Board of Directors; supervision of on-the-job work experience for trainee staff; hiring of trainee staff, in cooperation with Manpower Special Needs and other referral groups;

Financial—Preparation of financial position reports for the Board of Directors and for LEAP; establishment of appropriate accounting systems and disbursement procedures in accordance with LEAP guidelines and Board policies;

Liaison—Maintenance of good working relationships with participating training institutions, with handicapped consumer groups, with present and potential clients in the business community, with referral agencies and with other community groups which may contribute to success of the project;

Planning—Working with the Board and staff to ensure advance planning of project needs and objectives; advising the Board as to necessary adjustments in policy guidelines or objectives;

Contracts—Negotiation of contracts with training institutions for the provision of services; supervision and liaison with contract trainers, consultants or other employees who may, from time to time, provide services to the project; approval of V.I.P. or other contracts for provision of services to clients (to ensure appropriate costing and compliance with training objectives);

Evaluation—Periodic and regular evaluation of staff and trainee performance and of the training program; liaison with external program evaluation personnel.

The manager should have had previous managerial experience, as well as either experience or formal qualifications in personnel development or training programs. Personnel and public relations skills should be highly developed as the manager will be the primary contact person with the community, with potential trainees, and with contractors of support services. Adequate managerial capability is critical to ensuring

Le stagiaire occupant un emploi dans la collectivité pourrait gagner un salaire de \$725 à \$850 par mois.

V. LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET ET LE PERSONNEL NÉCESSAIRE

La mise en œuvre du projet nécessitera la collaboration de trois directeurs: un directeur de projet, un directeur administratif et un directeur des ventes. Voici une description de fonctions de chacun de ces postes:

Directeur de projet

Le Directeur aura l'entière responsabilité du projet et devra en référer au Conseil d'administration. Il devra:

En matière de personnel—Nommer l'équipe de direction et contrôler son travail, ceci après consultation avec le Conseil d'administration; vérifier le déroulement des expériences de travail des stagiaires; engager des stagiaires, en collaboration avec Manpower Special Needs et d'autres groupements concernés;

Finances—Préparer les rapports financiers pour le Conseil d'administration et pour le PACLE; établir une comptabilité appropriée et un calendrier des dépenses en accord avec les directives du PACLE et du Conseil d'administration;

Relations avec l'extérieur—Maintenir une bonne entente avec les institutions de formation collaborant aux programmes, avec les groupes de consommateurs handicapés, avec la clientèle actuelle et potentielle de la collectivité, avec tous les organismes responsables et avec les autres groupements de la collectivité qui pourraient contribuer au succès du projet;

Planification—Faire la liste, en collaboration avec le Conseil et le personnel, des besoins et des objectifs du projet; communiquer au Conseil d'administration les ajustements à faire, quant aux directives générales ainsi qu'aux objectifs fixés;

Contrats—Négocier les contrats des institutions de formation au service desquelles on aura recours; contrôler le travail des enseignants sous contrat, des consultants ou de tous autres employés qui pourraient, selon les besoins, travailler pour le projet; responsabilité des contrats avec VIP ou autres, prévoyant la livraison de services à la clientèle (il s'agit de vérifier les prix facturés et la conformité de ces contrats avec les objectifs du programme);

Évaluation—Évaluer, à intervalle régulier, le travail du personnel et des stagiaires, ainsi que le degré d'avancement du programme de formation; du personnel d'évaluation extérieur au programme pourra collaborer à ces évaluations.

Le directeur général devra posséder une expérience de gestion, ainsi qu'une expérience ou une qualification correspondante en matière de programmes de formation et de développement individuels; le directeur ayant à sa charge les relations avec la collectivité, avec les stagiaires potentiels et avec les entreprises fournisseurs de service, il devra être apte à entretenir de bons rapports avec le personnel et l'extérieur. Par

that the project is successful, as this project requires the blended skills of a variety of trainers, clients and core supervisors.

The recommended compensation level is \$20,000 per year, with adjustments for merit or cost-of-living increases to be made in subsequent budgets.

Office Controller

The Office Controller shall be responsible for maintenance of general office systems and routines, including quality control and scheduling for all contracts accepted by V.I.P. or Concept Special Business Advisors, Inc. Duties shall include:

- Maintaining inventory of office supplies
- Monitoring office disbursements
- Filing
- Maintaining minute books
- Incoming and outgoing correspondence
- Supervision of established bookkeeping systems
- Administration of payroll, including personnel benefit and pension plans
- Direct supervision and guidance for on-the-job experience for trainees (secretary/clerk/typist, telephone order desk, bookkeeper).

The Office Controller should have had previous office administration experience and possess typing, clerical and bookkeeping skills. In addition, strong personnel skills are required for supervision of trainees in the work experience part of their program. Organizational and scheduling skills also are critical. As immediate work supervisor, the Office Controller also shall participate in periodic trainee evaluations.

The recommended compensation level is \$13,000 a year, with adjustments for merit or cost-of-living increases to be made in subsequent budgets. The Office Controller reports to the Project Manager.

Sales Representative

The Sales Representative shall have the critical job of securing sufficient contracts to enable Concept to provide on-the-job work experience for its trainees. This will necessitate the development of a sales program which will be suited to the training objectives, as determined by the Board of Directors and the Project Manager, in cooperation with LEAP. Duties shall include:

- Establishing and maintaining liaison with present and potential clients of V.I.P. or other services
- Costing contracts accurately to facilitate financial planning and personnel scheduling
- Meeting the projects short-term and long-term sales goals, as established by the Board of Directors

ailleurs, on exigera de lui des qualités de gestionnaire, afin qu'il puisse garantir le succès du projet, lequel est le résultat d'une collaboration entre divers groupes: les enseignants, la clientèle et l'équipe de direction.

On recommande que le salaire annuel soit de \$20,000; les augmentations au mérite ou selon le coût de la vie seront prévues aux budgets ultérieurs.

Chef de bureau

Le chef de bureau sera chargé de la tenue des systèmes et des méthodes générales du bureau, y compris le contrôle de la qualité et l'établissement d'échéances en ce qui a trait à tous les contrats acceptés par V.I.P. ou Concept Special Business Advisors Inc. Ses fonctions comprennent:

- la tenue des inventaires de fournitures de bureau
- la surveillance des débours du bureau
- le classement
- la tenue des registres
- la surveillance du courrier d'arrivée et de départ
- la supervision des méthodes établies de tenue des livres
- la gestion du registre de paye du personnel, y compris les régimes de retraite et les avantages sociaux
- la surveillance directe et l'orientation des stagiaires (secrétaire/commis/copiste, préposé aux commandes téléphoniques, comptable).

Le chef de bureau devrait avoir de l'expérience dans la gestion d'un bureau et avoir des aptitudes pour les fonctions de dactylographie, de commis et de comptable. En outre, des compétences solides en matière de personnel sont nécessaires pour la surveillance des stagiaires dans la partie pratique de leur programme. Des compétences en matière d'organisation et d'établissement de programmes seront également des critères décisifs. En tant que surveillant immédiat, le chef de bureau devra également prendre part aux évaluations périodiques des stagiaires.

On recommande que le salaire annuel soit de \$13,000; les augmentations au mérite ou selon le coût de la vie seront prévues aux budgets ultérieurs. Le chef de bureau relève du gestionnaire de projet.

Représentant

Le représentant a la responsabilité délicate de conclure suffisamment de contrats pour permettre au groupe Concept d'assurer la formation pratique de ses stagiaires. Pour ce faire, il faudra élaborer un programme de vente adapté aux objectifs de formation qui seront déterminés par le conseil d'administration et le gestionnaire de projet, en collaboration avec le service du PACLE. Ces fonctions comprennent:

- l'établissement et le maintien de contacts avec les clients actuels et possibles du service V.I.P. ou d'autres services
- l'établissement des prix de revient précis afin de faciliter la planification financière et l'affectation du personnel
- la réalisation des objectifs de vente à court et à long termes du projet, objectifs qui sont fixés par le conseil d'administration

—Maintaining good working relationships with the Office Controller (to ensure scheduling concerns are dealt with) and the Project Manager (who must approve all contracts).

The Sales Representative is a half-time employee and reports to the Project Manager. This employee should have previous sales experience, preferably in the Winnipeg area, and should have held membership in sales-related organizations. Previous experience with development and administration of advertising campaigns and creative sales and promotion approaches is desirable.

The recommended compensation level (including benefits) is \$7,591 a year, plus payment of a 10 per cent commission on all contracts secured and approved. Upward adjustments for merit or cost-of-living considerations would be made in subsequent budgets.

VI. PROJECT SUPPORT

In order to achieve the training objectives noted earlier in this proposal for the secretary/typist and bookkeeper trainees, two types of trainers will be necessary (1) core staff with personnel development and supervisory skills to ensure that the work component of the training is a meaningful experience, and (2) trainers with proven teaching ability to impart specific academic or work-related skills. Telephone order desk trainees will require only the first category of trainers.

The core staff job descriptions indicate the training skills necessary at that level. The academic and work-related skills trainers will be provided to the project through Success/Angus Commercial College. A letter of understanding between Concept and Success which details these arrangements appears in Appendix F.

Briefly, Success will participate in training at two sites: their own Edmonton Street facility and on-site at Concept offices. The primary employment skill—typing—will be taught on-site at Concept, as will machine transcription. Employment skills which can more appropriately be taught at the Success facility include business communications, vocabulary development, business calculations, filing, office procedures, speedwriting and accounting. In addition, a member of Success's bookkeeping staff will be on-site at Concept two hours a week to facilitate proper integration of academic skills with the work experience the trainees will receive.

Success will provide monthly progress reports on each trainee, and monthly adjustments to training timetables. Cost of Success's trainers will be directly related to the number of trainees and the number of courses each trainee carries. In general, the cost will be \$24 a week for each trainee in half-time attendance at Success's site. Concept will pay the Success trainers who work on-site at Concept directly, through individual negotiation. It is expected that the negotiated rate will be approximately \$10 an hour.

—l'établissement de bonnes relations de travail avec le chef de bureau (pour les questions d'échéancier) et le gestionnaire de projet (qui doit approuver tous les contrats).

Le représentant est un employé à mi-temps qui relève du gestionnaire de projet. Doit avoir de l'expérience dans la vente, de préférence dans la région de Winnipeg, et il doit avoir été membre d'associations de vendeurs. Une expérience dans l'élaboration et la gestion des campagnes de publicité, des techniques créatives de promotion et de vente est souhaitable.

On recommande que le salaire annuel (y compris les avantages) soit de \$7,591, plus le versement d'une commission de 10 p. 100 de la valeur de tous les contrats approuvés. Les augmentations au mérite ou selon le coût de la vie seront prévues aux budgets ultérieurs.

VI. SOUTIEN DU PROJET

Afin d'atteindre les objectifs de formation précisés au début de la présente proposition pour les stagiaires en secrétariat, copie et comptabilité, deux genres d'éducateurs seront nécessaires: premièrement, des moniteurs ayant des compétences en matière de perfectionnement du personnel et de surveillance pour faire en sorte que la partie pratique du stage soit fructueuse, et deuxièmement, des éducateurs ayant de l'expérience en enseignement afin de donner aux stagiaires des connaissances scolaires ou pratiques précises. Les préposés stagiaires aux commandes téléphoniques n'auront besoin que de moniteurs.

Les descriptions de fonctions des moniteurs énumèrent les compétences nécessaires en enseignement. Les éducateurs seront fournis au projet par le Success/Angus Commercial College. On trouvera à l'annexe F l'entente de principe convenue entre le groupe Concept et le collège Success.

En bref, le collège Success dispensera des cours à deux endroits: au collège de la rue Edmonton et dans les bureaux du groupe Concept. La dactylographie, principale compétence d'emploi, sera enseignée aux bureaux du groupe Concept, tout comme la transcription mécanique. Les aptitudes à l'emploi qui peuvent être mieux enseignées au collège Success comprennent les communications commerciales, l'expansion du vocabulaire, les calculs commerciaux, les classements, les méthodes de bureau, la sténographie et la comptabilité. En outre, un membre du personnel de comptabilité du collège Success viendra aux bureaux du groupe Concept pendant deux heures chaque semaine pour faciliter l'intégration des connaissances théoriques à l'expérience pratique que recevront les stagiaires.

Le collège Success rédigera des rapports mensuels sur chaque stagiaire et verra à ajuster, tous les mois, les programmes de formation. Le coût de la formation au collège Success sera directement relié au nombre de stagiaires et au nombre de cours que suivra chaque stagiaire. En règle générale, il en coûtera \$24 par semaine par stagiaire qui suit des cours à mi-temps au collège Success. Les éducateurs du collège Success qui viendront travailler dans les bureaux du groupe Concept seront payés par le groupe. Chacun négociera individuellement son salaire et on s'attend que les tarifs soient d'environ \$10 l'heure.

As noted in the introduction to this proposal, the work-experience-training package offered is unique, and does not duplicate the services offered elsewhere in the community to handicapped persons desiring employment.

VII. *Suggested Trainee Intake Schedule*

In order to appropriately phase in the training program, the following trainee intake schedule has been designed to ensure that both training and supervision loads are not excessive. Those trainees in the secretary/clerk/typist positions or the bookkeeper position are brought in quarterly, to facilitate academic scheduling. More than one trainee is brought in at once in order that a reasonable training grouping may be achieved, and to encourage peer support and encouragement.

Telephone order desk trainees are brought in at more irregular intervals. This is because no academic training is involved, at least in the early stages, and because V.I.P. already has considerable experience with this training module. Because of the "graduation" of trainees in this category to community employment within a comparatively short time, regular intake of trainees is needed to ensure ongoing contract performance.

The suggested intake schedule:

October 1, 1980—Three (3) secretary/clerk/typist trainees

November 15, 1980—Two (2) telephone order desk trainees

January 1, 1981—Two (2) secretary/clerk/typist trainees

February 15, 1981—Two (2) telephone order desk trainees

March 1, 1981—Two (2) bookkeeper trainees

VIII. *Operational Plan—Production*

The equipment and facilities necessary to operate the project are largely in place. Office equipment and furniture previously have been purchased or leased, and Concept already is established in office space in the Convention Centre. As stated in the notes to the projected budget the Board and the LEAP Project Officer have surveyed the cost and availability of other suitable office space which might be obtained for less rent. It appears that substantial savings cannot be achieved in this area, but the Board is making an active effort to attract one or two subtenants in the present space—whose work might augment the on-the-job experience the project can offer trainees—in order to reduce rental costs.

To achieve the objectives of the training program, two additional new types of equipment will be needed. A word processor must be leased during the last two months of the funding year, and machine transcription equipment will need to be purchased.

A major concern of both Concept's Board and the LEAP Review Board has been external program evaluation. In an effort to provide the evaluation which will be helpful to the project as it learns and grows, the project has outlined a format which will provide a thorough assessment of the

Comme il est précisé dans l'introduction, la combinaison de formation théorique et pratique offerte n'est proposée par aucun autre service de la communauté aux handicapés qui désirent un emploi.

VII. *Projet de calendrier d'admission des stagiaires*

Afin de bien échelonner le programme de formation, le calendrier suivant d'admission des stagiaires a été mis au point pour que la charge de formation et de surveillance ne soit pas excessive. Les stagiaires pour les postes de secrétaire/commis/copiste et comptable seront admis tous les trois mois afin de faciliter l'établissement du calendrier scolaire. Plusieurs stagiaires seront admis à la fois afin de créer un groupe dont les membres pourront se soutenir et s'encourager les uns les autres.

L'admission des stagiaires proposés aux commandes téléphoniques sera plus irrégulière parce qu'il n'y a pas de formation scolaire, à tout le moins au début et parce que le service V.I.P. est déjà suffisamment expérimenté dans ce domaine. Comme les stagiaires de cette catégorie accéderont relativement rapidement à un emploi dans la communauté, il faudra admettre régulièrement des stagiaires pour assurer un rendement soutenu.

Voici le projet de calendrier d'admission:

1^{er} octobre 1980: Trois (3) stagiaires secrétaire/commis/copiste

15 novembre 1980: Deux (2) stagiaires proposés aux commandes téléphoniques

1 janvier 1980: Deux (2) stagiaires secrétaire/commis/copiste

15 février 1981: Deux (2) stagiaires préposés aux commandes téléphoniques

1^{er} mars 1981: Deux (2) stagiaires en tenue de livres.

VIII. *Projet d'exploitation—production*

La majeure partie du matériel et des installations nécessaires au projet est en place. Le matériel et l'ameublement de bureau ont déjà été achetés ou loués et le groupe Concept a déjà des bureaux dans le Centre des congrès. Tel que précisé dans les notes au budget, le conseil d'administration et l'agent du programme PACLE ont étudié le coût et la disponibilité d'autres bureaux dont le loyer pourrait être moins élevé. Il ne semble pas possible de faire des épargnes substantielles au chapitre des loyers, mais, afin de réduire le coût du loyer, le conseil d'administration cherche activement à attirer un ou deux locataires dans les bureaux actuels, ce qui permettrait d'ajouter à l'expérience pratique des stagiaires.

Afin d'atteindre les objectifs du programme de formation, deux nouveaux types de machines seront nécessaires: une machine de traitement de la copie devra être louée pour les deux derniers mois de l'année et du matériel de transcription automatique devra être acheté.

Le conseil d'administration du groupe Concept et le Conseil de révision du programme PACLE se soucient énormément de l'évaluation externe du programme. Afin d'assurer une évaluation qui sera utile au projet, l'équipe a établi une méthode qui assurera une évaluation complète des méthodes et de l'appli-

method and administration of the planned program. The evaluation outline is attached (see Appendix E). The Board is in the process of receiving submissions from various consulting firms. The estimated cost is \$5,000 and this item is included in the projected budget.

IX. MARKETING

In its review of the project's business history to date, Concept's Board has taken a rigorous look at viable services. AAA, Manevents and the Garage Sale have been terminated, and V.I.P. Telephone Services has been re-evaluated. The Board hired MBA Student Consulting Services to survey the market and its requirements in terms of existing services offered by V.I.P., as well as surveying a possible expansion of these services. MBA Student Consulting also was asked to survey the market for word processing facilities. The two reports produced are included in Appendices B & C.

In consultation with its consultants, the Board has decided to retain V.I.P. as the primary business vehicle for providing work experience training to its clientele. V.I.P. brought in more than \$14,000 in the past nine months and the monthly revenue trend is upward (however, revenue projections for the coming year are conservatively estimated at the present annual level, about \$20,000).

V.I.P. in the past has offered bulk phoning and some mailing services, and the Board has decided to expand this somewhat during the coming year to include telephone dictation, some typing and minimal bookkeeping services, and telephone solicitation.

This expansion will be staged to coordinate with the training program, in order to ensure that services will not be offered until trainee employees are competent to perform these services.

A half-time Sales Representative (job description noted earlier in this proposal) will carry primary responsibility for achieving sufficient contracts to provide a variety of work experience training. Work begun by the present V.I.P. supervisor in contract development will be continued, particularly through Metro Club and similar organizations. A brochure also will be prepared describing V.I.P.'s services and will be mailed to a variety of professional and business groups.

As noted in the core staff job descriptions, the Sales Representative will liaise closely with the Office Controller to ensure that contracts are appropriate to the skills of trainees, and to further ensure that proper scheduling is built into the contract to minimize crisis scheduling and cost overruns.

The ideal clients for V.I.P. would include:

- large or small business firms which need bulk phoning services, including appointment and meeting reminders and/or solicitation,

tion du programme envisagé. On trouvera un cadre d'évaluation à l'Annexe E. Le conseil d'administration étudie à l'heure actuelle les offres présentées par différentes sociétés d'experts-conseils. On prévoit que le coût sera de \$5 000 et ce poste est inclus au budget prévu.

IX. COMMERCIALISATION

Dans son étude des expériences commerciales du projet jusqu'à maintenant, le conseil d'administration du groupe Concept s'est penché longuement sur les services rentables. Les Services «AAA», «Manevents» et «Garage Sale» ont été interrompus et les services téléphoniques V.I.P. ont été réévalués. Le Conseil a demandé au MBA Student Consulting Services d'étudier le marché et ses besoins en ce qui a trait aux services offerts par V.I.P.; le conseil a également demandé une étude de l'expansion possible de ces services. On a commandé au MBA Student Consulting Services une étude de marché du traitement de la copie. Les deux rapports présentés figurent aux annexes B et C.

En consultation avec les experts-conseils, le conseil d'administration a décidé de garder le service V.I.P. en tant que principal moyen commercial d'assurer une expérience pratique aux stagiaires. Le service V.I.P. a généré plus de \$14 000 au cours des neuf derniers mois et le revenu mensuel est à la hausse (cependant, les prévisions de revenu pour l'année à venir ont été maintenues au niveau actuel, soit environ \$20 000).

Le V.I.P. a déjà offert des services téléphoniques globaux et de courrier et le conseil d'administration a décidé d'insister sur cet aspect pendant l'année à venir et d'inclure la dictée téléphonique, certains services de dactylographie et de comptabilité de base, ainsi que la sollicitation par téléphone.

Cette expansion sera adaptée au programme de formation afin de faire en sorte que les services ne soient pas offerts avant que les stagiaires soient en mesure de les assurer.

Un représentant à temps partiel (description de fonctions donnée plus haut dans la présente proposition) sera le premier responsable de l'obtention d'un nombre suffisant de contrats pour varier l'expérience de travail des stagiaires. Les travaux entrepris par le surveillant actuel du groupe V.I.P. en matière d'affermage des contrats se poursuivra, particulièrement par l'entremise du Metro Club et d'organismes semblables. Une brochure sera également rédigée pour décrire les services offerts par le groupe V.I.P. et sera postée à différents groupes professionnels et commerciaux.

Tel que précisé dans les descriptions de fonction des moniteurs, le représentant devra maintenir des relations étroites avec le chef du bureau pour veiller à ce que les contrats soient adaptés aux compétences des stagiaires, pour veiller à ce que l'échéancier du contrat soit bien établi afin de minimiser les situations difficiles et le dépassement des coûts.

Voici le type de client idéal pour le service V.I.P.:

- des petites ou des grandes entreprises commerciales qui nécessitent des services téléphoniques globaux, notamment les rappels de rendez-vous et de réunion et la sollicitation;

—small professional offices which need appointment and meeting reminder service, some secretarial and bookkeeping or dictation services.

Because of the trainee nature of the program, sales will be directed primarily at those clients which have a slower turnaround time on secretarial or clerical services. Some generic client categories were identified by the MBA Student Consultants and these will be followed-up by the Sales Representative.

Contract pricing is a critical area. In order to achieve a sufficient level of contracts, penetration pricing is needed. V.I.P. must offer quality services at a lower price than its competitors in order to compensate for the slower turnaround time.

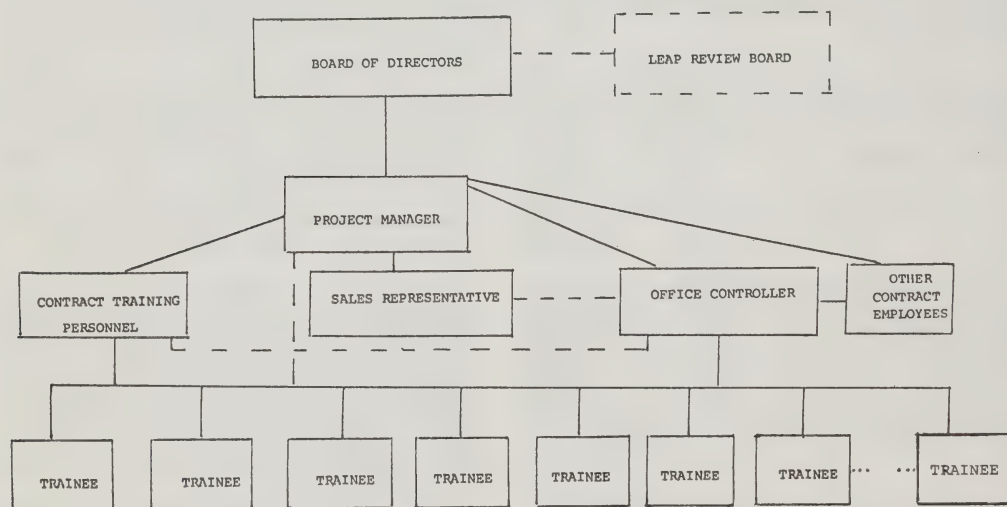
Presently, some contracts are priced on an hourly basis, while others are priced on a piecework basis. The Board is currently reviewing its pricing structures, in order to achieve the pricing and marketing strategy outlined above.

—les petits groupes de professionnels qui ont besoin d'un service de rappel des rendez-vous et des réunions, ainsi que certains services de secrétariat, de comptabilité ou de dictée.

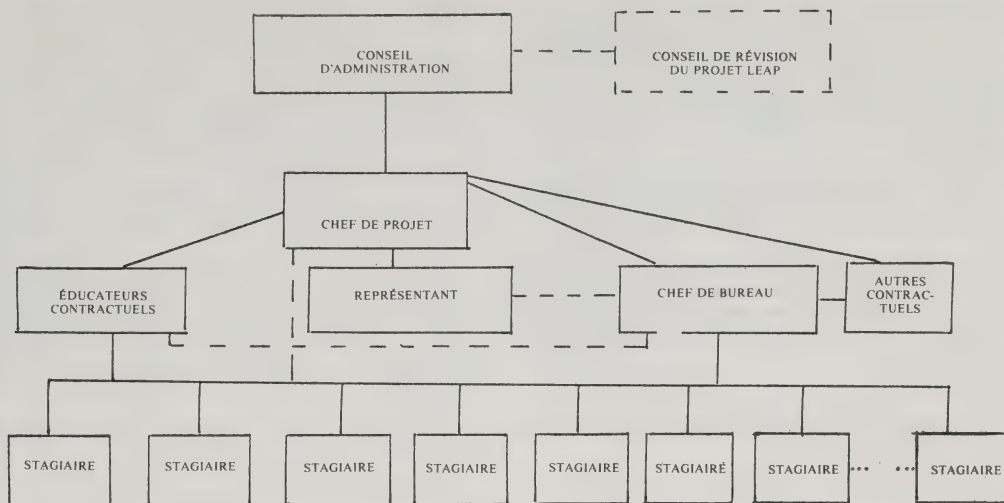
En raison du caractère de formation du programme, l'effort de vente sera orienté principalement vers les clients dont les services de secrétariat ou de comptabilité ne sont pas urgents. Le MBA Student Consulting Services a défini certaines catégories de clients dont le représentant devra tenir compte.

Le prix du contrat est un élément vital. Afin d'obtenir suffisamment de contrats, il faudra pratiquer une politique de pénétration du marché. Le groupe V.I.P. doit offrir des services de qualité à un prix inférieur afin de compenser pour les délais plus longs.

À l'heure actuelle, le prix de certains contrats est fixé selon un tarif horaire, alors que certains autres le sont à la pièce. Le conseil d'administration étudie à l'heure actuelle sa structure de prix afin d'adopter les politiques de commercialisation et de pénétration du marché décrites ci-dessus.



ORGANIZATION CHART. Concept Special Business Advisors, Inc.



ORGANIGRAMME—Concept Special Business Advisors, Inc.

BUDGET FOR YEAR 1980-1981

REVENUES

Contract income	(1) \$ 20,000
LEAP Reimbursement	140,214 \$ 160,214

EXPENSES

Wages and benefits	
Project manager	\$ 21,636
Office comptroller	14,118
Sales representative	7,591
Trainees	(2) 45,850
Contract employees	(3) 11,875
Accountant	600
Advertising	2,000
Automobile (sales representative)	1,200
Bank charges	175
Consultant fees	2,000
Business taxes	1,665
Courier service	250
Dues and subscriptions	(4) 800
Equipment rental	(5) 3,360
Equipment purchase	(6) 3,145
Insurance	400
Janitorial and equipment	3,000
Office supplies	2,000
Other	(7) 1,400
Postage	300
Rent	(8) 15,400
Telephone	(9) 4,177
Trainer fees	(10) 10,312
Evaluation and Assessment (Appendix E)	5,000
	158,254
Depreciation and amortization	1,960 \$ 160,214

***The above figures indicate a gross trainee cost (based on 11 trainees) of \$14,565 (\$12,747 if LEAP costs only used).
(See Notes—next page)

BUDGET POUR L'ANNÉE 1980-1981

REVENUS

Revenu tiré de contrats	(1) \$ 20,000
Remboursement du programme PACLE	140,214 \$ 160,214

DÉPENSES

Salaires et avantages	
Chef de projet	\$ 21,636
Chef de bureau	14,118
Représentant	7,591
Stagiaires	(2) 45,850
Contractuels	(3) 11,875
Comptabilité	600
Publicité	2,000
Automobile (représentant)	1,200
Frais bancaires	175
Honoraires d'experts-conseils	2,000
Taxes d'affaires	1,665
Service de messagerie	250
Cotisations et abonnements	(4) 800
Location de matériel	(5) 3,360
Achat de matériel	(6) 3,145
Assurances	400
Service de nettoyage et matériel	3,000
Fournitures de bureau	2,000
Divers	(7) 1,400
Postes	300
Loyer	(8) 15,400
Téléphone	(9) 4,177
Honoraires des éducateurs	(10) 10,312
Évaluation (Annexe E)	5,000
	158,254
Dépréciation et amortissement	1,960 \$ 160,214

***Les chiffres ci-dessus permettent d'établir le coût brut d'un stagiaire à \$14 565 (\$12 747 en utilisant que les coûts du programme Pacle. Cette évaluation est fondée sur 11 stagiaires)
(Se référer aux notes à la page suivante)

NOTES

(1) V.I.P. sales during the 9 month period ending June 30, 1980 were \$14,162. If extended to a 12 month period, this would represent \$18,887 in sales. Concept is not predicting a significant increase in revenues in the next year even though V.I.P. Services will be extended and sales efforts will be strengthened.

(2) Based on wage scales as described under "Telephone Order Desk Trainee" job description in proposal text.

(3) Based on \$3.50/hr on the current 475 hours a month average contract work, under the assumption that one contract employee will depart whenever two order desk trainees enter the training program, thus maintaining some experienced staff while turnover is ensured.

(4) Includes \$450 annual membership in the Metro Club and other organizational dues

(5) Includes equipment already on hand, plus two months' lease charges for a word processor

(6) Allowance established for purchase of equipment for machine transcription training. The equipment which will meet our current training needs is a Sony Transcriber, a Sony Telephone Recorder, and two cassette recorders plus one (1) IBM Electric Typewriter (a base on which to teach word processing.)

(7) Primarily includes monthly parking charges for the sales representative at the Convention Centre (\$55/month) and contingency

(8) A survey by the Board and the LEAP Project Officer indicates no substantial savings in rent can be achieved by moving the office to alternate premises which meet access needs. The Board is actively seeking one or two sub-tenants, however, to reduce the overall rental costs.

(9) Telephone budget includes the following items, and changes will reduce this expense \$2,123 over last year:

Rent	\$3,026
Installation	267
Advertising	884
Total	<u>\$4,177</u>

(10) Based on negotiations with Success/Angus Commercial College—see letter of agreement in Appendix F.

Secured Contractual Agreements

The following lists are companies for which contracts have been negotiated to date for the 1980/81 year. Shown are the

NOTES

1) Les ventes V.I.P. pendant la période de neuf mois se terminant le 30 juin 1980 s'élevaient à \$14 162. Projeté sur une période de douze mois, ce chiffre représente \$18 887 de ventes. Le groupe Concept ne prévoit pas une augmentation importante du revenu pour l'année prochaine, même si les services V.I.P. doivent prendre de l'expansion et que les efforts de vente doivent être intensifiés.

2) D'après les échelles de salaires établies dans la description de fonctions du «stagiaire préposé aux commandes téléphoniques» de la proposition.

3) En se basant sur un taux horaire de \$3.50 et d'une moyenne de 475 heures par mois par contrat, et en adoptant l'hypothèse qu'un contractuel quittera les services dès que deux stagiaires préposés aux commandes téléphoniques commenceront à participer au programme, ce qui permet de conserver des employés expérimentés tout en assurant le roulement du personnel.

4) Comprend une cotisation annuelle de \$450 pour le Metro Club et autres cotisations à des organismes.

5) Comprend le matériel déjà loué et les frais de location sur deux mois d'une machine de traitement de la copie.

6) Somme réservée à l'achat de matériel affecté à la formation pour les machines de transcription automatique. Les appareils qui satisfont à nos besoins actuels en matière de formation sont un transcrivateur et un répondeur automatique de marque Sony, deux magnétophones à cassettes et une machine à écrire IBM Electric (pour enseigner le traitement de la copie).

7) Comprend principalement les frais mensuels de stationnement de l'automobile du représentant de commerce au Centre des congrès (\$55) et un fonds de réserve.

8) Une étude menée par le Conseil d'administration et l'agent du programme PACLE montre qu'il n'est pas possible de faire des économies substantielles au chapitre des loyers en déménageant le bureau en d'autres lieux facilement accessibles pour les personnes handicapées. Toutefois, le Conseil est à la recherche d'un ou de deux locataires afin de réduire les frais généraux de location.

9) Les prévisions budgétaires pour le téléphone comprennent les postes suivants et les modifications apportées permettent de réduire cette dépense de \$2,123 par rapport à l'année dernière:

location	\$3 026
installation	267
publicité	884
Total	<u>\$4 177</u>

10) D'après les négociations menées avec Success/Angus Commercial College—voir l'entente de principe figurant à l'annexe F.

Contrats obtenus

Vous trouverez ci-dessous une liste des entreprises avec lesquelles des contrats ont été négociés pour l'année 1980-

estimated manhours for the office clerk/phoning positions which are needed to complete the contracted agreements.

Name of Company	Weekly Estimated Manhours	Monthly Estimated Manhours	Yearly Estimated Manhours
National Answering Systems	42	—	252
IBM	42	—	252
Contemporary Dancers	—	1,000	1,000
Niakwa Management Systems	42	—	168
Manitoba Theatre Centre	—	1,000	1,000
Manitoba Cleaning and Launderers Association	21	—	21
Winnipeg Convention Centre	42	—	504
Letter Lassie	42	—	42
Winnipeg Convention Centre	15	—	15
	246	2,000	3,254

1981. La liste donne également les heures-personnes prévues pour les postes de commis et de téléphoniste qui seront nécessaires pour respecter les contrats.

Nom de l'entreprise	Heures- personnes prévues par semaine	Heures- personnes prévues par mois	Heures- personnes prévues par année
National Answering Systems	42	—	252
IBM	42	—	252
Contemporary Dancers	—	1 000	1 000
Niakwa Management Systems	42	—	168
Manitoba Theatre Centre	—	1 000	1 000
Manitoba Cleaning and Launderers Association	21	—	21
Winnipeg Convention Centre	42	—	504
Letter Lassie	42	—	42
Winnipeg Convention Centre	15	—	15
	246	2 000	3 254

Annex "D"

Annexe «D»

SUMMARY OF SUBMISSION
TO THE SPECIAL COMMITTEE ON THE DISABLED
AND THE HANDICAPPED
BY THE CANADIAN LABOUR CONGRESS

I We welcome the opportunity to make this submission; and we wish to correct the misleading statement by the Committee Chairman regarding our willingness to make the submission.

II The CLC is the national trade union centre, representing 2.3 million members.

III Labour has had a long involvement on behalf of its own disabled members; and the CLC broadened this concern some years ago to include efforts on behalf of all disabled persons. Ms Patty Holmes is now working with our Social and Community Programs Department on this area of concern (exhibits attached), and policies and programs are now being developed.

IV Specifically we recommend:

(1) Full protection of the disabled under provisions of federal and provincial *Human Rights* Acts; and an awareness program aimed at the general public.

(2) *Access to information* now available to the general public; and in particular to the sensory impaired.

(3) High priority to restore a *full employment* economy as basic to creating job opportunities for the disabled.

(4) Enactment of measures to provide *income security* for the disabled.

(5) Intensification of *affirmative action* programs.

(6) *Inventory of available jobs* to match requirements with abilities of the disabled.

(7) Expansion of *employment incentive programs*, especially in programs such as Dree.

(8) Adaptation of Manpower services, especially those dealing with vocational training.

(9) *Review of sheltered workshops* for evidence of exploitation and development of marketable skills.

(10) Legislative measures to *improve accessibility* to public and commercial buildings and facilities.

(11) Elimination of restrictions on *choice of residence*; and measures to *adapt housing* to meet the needs of the disabled.

(12) Adapt the *design of transport* passenger carriers, and the *policies of the operators* of ground transportation companies to enable the disabled to easily and safely use such transit systems.

RÉSUMÉ DU MÉMOIRE PRÉSENTÉ
PAR LE CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA
AU COMITÉ SPÉCIAL CONCERNANT
LES INVALIDES ET LES HANDICAPÉS

I /Nous sommes heureux de présenter ce mémoire et nous désirons profiter de l'occasion qui nous est offerte de corriger la déclaration erronée qu'à faite le président du Comité sur notre volonté de présenter le mémoire.

II Le CTC est le centre national de regroupement des syndicats et représente 2,3 millions de membres.

III Le monde du travail s'intéresse depuis longtemps aux problèmes auxquels se heurtent ses membres handicapés et le CTC a élargi, il y a quelques années, son champ d'intérêt afin de s'occuper de tous les handicapés. M^{me} Patty Holmes travaille maintenant dans ce domaine avec le service des programmes sociaux et communautaires (pièces jointes). On élabore maintenant des orientations et des programmes.

IV Nous recommandons expressément:

(1) Que les lois sur les *droits de la personne* des gouvernements fédéral et provinciaux accordent une protection complète aux invalides et qu'on mette sur pied un programme de sensibilisation à l'intention du grand public.

(2) Que le grand public, plus spécialement les personnes souffrant de troubles auditifs, ait *accès à l'information*.

(3) Que l'on restaure prioritairement une économie de *plein emploi* afin de créer des possibilités d'emploi pour les invalides.

(4) Que des mesures de *garantie du revenu* soient assurées pour les invalides.

(5) Que les programmes d'*action positive* soient intensifiés.

(6) Qu'un *inventaire des emplois disponibles* soit dressé afin de comparer les besoins avec les aptitudes des invalides.

(7) Que soient étendus les *programmes de stimulation de l'emploi*, notamment les programmes du MEER.

(8) Que soient les services de la main-d'œuvre, notamment ceux portant sur la formation professionnelle.

(9) Que l'on étudie les *ateliers protégés* afin de trouver et de développer les compétences exploitables.

(10) Que des mesures législatives soient adoptées pour faciliter aux *personnes handicapées l'accès aux immeubles publics et commerciaux*.

(11) Que l'on abolisse les restrictions limitant le *choix de la résidence* et que l'on adopte des mesures visant à adapter les logements aux besoins des handicapés.

(12) Que soient adaptées la *conception des véhicules de transport* et les *politiques des transporteurs terrestres* afin de permettre aux invalides d'utiliser facilement et en toute sécurité les réseaux de transport.

Also—we wish to challenge the unwarranted *slur* cast on transport unions by a *D.O.T. witness* at your July 9 sitting.

(13) Provision by *medicare programs* of required equipment for the disabled.

(14) Provision of *subsidies* for the purchase of *special aids* such as the opticon and the teletypewriter.

(15) Development and co-ordination of *community support services* to include, for example, parallel transportation systems, visiting homemakers, visiting practical nurses, a contact centre, as well as coordination with Manpower and other public services.

(16) Transfer to the *public purse* the cost of financing the needs of the disabled.

(17) *Consultation with the disabled* on any federal action affecting them.

(18) Consideration of the *interests of the disabled* in all areas of government activity.

De plus, nous nous élevons contre l'insulte portée contre les syndicats de transport par un témoin du ministère des Transports à votre audience du 9 juillet.

13) Que les programmes d'assurance-santé couvrent les frais d'appareils nécessaires aux invalides.

14) Que l'on accorde des subventions pour l'achat d'appareils spéciaux, notamment les appareils Opticon et Télétypewriter.

15) Que l'on mette sur pied et que l'on coordonne des services communautaires de soutien devant inclure notamment des réseaux de transport parallèles, des femmes de ménage et des infirmières visiteuses, un centre de contact, ainsi qu'un centre de coordination avec le ministère de la Main-d'œuvre et les autres services publics.

16) Que l'État finance le coût qu'entraînent les besoins spéciaux des invalides.

17) Qu'il y ait consultation avec les invalides sur toutes mesures à leur sujet que prend le gouvernement fédéral.

18) Que l'on tienne compte des intérêts des invalides dans tous les domaines de l'activité gouvernementale.

September 17, 1980

Le 17 septembre 1980

APPENDIX "EMPLB-7"

A BRIEF TO THE TASK FORCE
ON
UNEMPLOYMENT

Submitted by:
Rossbrook House Inc.

Presented by:
Sister G. MacNamara
Director, Rossbrook House

UNEMPLOYMENT

By common consent, Canada is experiencing one of the worst periods of unemployment in history.

Some 900,000 potential members of the working force cannot obtain jobs. The ranks of the unemployed include skilled, semi-skilled and professional personnel. Though the unemployment picture cuts across all age groups, the problem is especially acute among younger workers and those who are entering the work force for the first time.

These facts would be bad enough if they stated the worst of the situation, but the fact remains that the unemployment statistics conceal as much as they reveal. Statistics indicating rates of 7 per cent or 8 per cent never reflect the actual situation in areas of chronic, long-term unemployment, such as the inner cores of major cities. Whole groups are excluded from the statistics, status Indians and young workers being conspicuous among those who simply do not count in the eyes of statisticians. Few reserves boast unemployment rates of 7 per cent or 8 per cent. The actual figures would be closer to 40 per cent, 50 per cent or 100 per cent. But reserves are never included in the statistics.

Similarly, school drop-outs, willing to work but with few marketable skills, have never been able to obtain a foothold in the work force and therefore are not counted in the unemployment statistics.

The result is that the unemployment statistics are seriously defective in terms of accurately documenting prevailing conditions, and the statistics are most conspicuously wrong when documenting those groups where unemployment is a traditional problem.

For the young worker, the unskilled or the marginally equipped, the jobs that exist are short-term. The lay-off syndrome dominates, with consequent damage to the morale of workers whose working lives are lived in six week intervals.

CORE AREA—WINNIPEG

In Winnipeg's core area, young people aged 15-25 constitute a group of chronically unemployed.

Unemployment is just one more problem in an area conspicuous for its social dilemmas. But unemployment among the young is an especially serious matter. Truancy in the district runs at approximately 30 per cent, beginning in the primary grades. High school attendance is virtually unknown.

APPENDICE «EMPLB-7»

MÉMOIRE DU GROUPE D'ÉTUDE
SUR LE
CHÔMAGE

Soumis par:
Rossbrook House Inc.

Présenté par:
Sœur G. MacNamara
Directrice de Rossbrook House

CHÔMAGE

De l'avis de tous, le Canada connaît l'une des pires périodes de chômage de son histoire.

Quelque 900 000 membres de la population active ne peuvent trouver de travail. Parmi les chômeurs se trouvent des spécialistes et des ouvriers spécialisés et semi-spécialisés. Quoique le chômage touche tous les groupes d'âge, il est particulièrement aigu parmi les jeunes et ceux qui arrivent sur le marché du travail.

Mais il y a pire encore. En effet, les statistiques sur le chômage en cachent autant qu'elles en montrent. Celles établissant à 7 ou 8 p. 100 le taux de chômage ne reflètent pas la situation réelle dans des zones comme le centre des grandes villes, où sévit le chômage chronique. Des groupes entiers sont exclus des statistiques. Parmi ceux qui ne comptent tout simplement pas aux yeux des statisticiens, citons le cas frappant des Indiens inscrits et des jeunes travailleurs. Peu de réserves indiennes peuvent se vanter du taux de chômage de 7 ou 8 p. 100. Les taux réels avoisinent plutôt les 40, 50 ou 100 p. 100. Mais les réserves ne sont jamais incluses dans les statistiques.

De même, ceux qui ont abandonné leurs études, disposés à travailler mais ayant peu de compétences négociables, n'ont jamais pu obtenir de travail et ne sont donc pas comptabilisés dans les statistiques sur le chômage.

Ces statistiques laissent donc beaucoup à désirer en ce qu'elles ne traduisent pas les conditions existantes; elles sont particulièrement fausses lorsqu'elles concernent les groupes pour lesquels le chômage est un problème traditionnel.

Pour les jeunes travailleurs, ceux qui ne sont pas spécialisés ou ceux dont la spécialisation est marginale, les emplois qui existent sont des emplois à court terme. Les mises à pied sont prédominantes, ce qui a pour effet de saper le moral de ceux qui travaillent de 6 semaines en 6 semaines.

CENTRE-VILLE DE WINNIPEG

Dans le centre-ville de Winnipeg, les jeunes de 15 à 25 ans constituent un groupe de chômeurs chroniques.

Le chômage n'est qu'un des problèmes de cette région, connue pour ses dilemmes sociaux. Mais le chômage chez les jeunes est un problème particulièrement grave. Dans le district, 30 p. 100 des jeunes font l'école buissonnière, et ce, dès l'école primaire. L'assiduité scolaire est chose pratiquement inexistante ici.

The police report that 38 per cent of all their calls come from the inner city, and the annual report of the police department for 1976 records a 24 per cent increase in juvenile crime, with the greatest increase occurring in the age group under fourteen.

The end result of all this is reflected in the average age of the local penal institutions, Headingley Gaol and Stony Mountain. In both the average age is in the early twenties.

The young resident of the core area, enjoying few of the assets that other young people take for granted, has no hope of bettering his situation or reversing the pattern of an unhappy past unless he can in some way become economically independent at a fairly early age. Thus unemployment for him takes on a virtually tragic aspect. It deprives him of the opportunity he needs, while reinforcing negative behaviour patterns that will further jeopardize his hopes for a stable, productive future.

GRANTS—L.E.A.P. and C.C.D.P.

One source of hope has been found in short-term federal grants. Yet we are now faced with the prospect of a level of funding no higher than \$414,000.00 for the constituencies of Winnipeg North and North Centre.

This figure contrasts lamentably with the grants available in 1978-79, grants totalling \$1,041,000.00 for Winnipeg North and \$1,110,000.00 for Winnipeg North Centre.

The allotment for L.E.A.P. has been increased from 1978-79. But this is of relatively little significance. While L.E.A.P. has always been a program with greater potential, both in terms of its actual funding and in view of the fact that L.E.A.P. grants run for at least three years, and can be renewed, L.E.A.P. grants are correspondingly harder to obtain and somewhat less flexible in application.

Instead of increasing the level of funding for L.E.A.P., the federal government would have been better advised to raise the funding available under the revised Canada Community Development Program and extend their limit beyond the usual one-year period.

Those programs demonstrating a capacity to promote job creation and provide needed services could then have used their funding period under Canada Community Development Program to serve as a "start-up" period suitable for evaluation by long-term projects such as L.E.A.P.

DEPENDENCY

One rationale usually advanced for the lack of grants is that such grants create and perpetuate a cycle of dependency. This point of view is at best inadequate and at worst extremely naive. This is true for the following reasons:

1. The real source of the dependency for which the grants are blamed is the economic system itself. Employment is not a major objective in a capitalist system. Inflation is always viewed as a greater evil. In the last federal budget, provisions were made for dividend tax credits offered as incentive to encourage investment, thus stimulating the economy, thus providing more jobs, etc. This approach might be more convincing were it not for the fact that the economy is still

La police signale que 38 p. 100 de tous les appels qu'elle reçoit proviennent du centre-ville, et son rapport annuel de 1976 mentionne une augmentation de la délinquance de 24 p. 100, principalement chez les jeunes de moins de 14 ans.

Il en résulte finalement que l'âge moyen dans les prisons locales, Headingley Gaol et Stony Mountain, se situe au début de la vingtaine.

Le jeune résident du centre-ville, qui n'a que peu des avantages que les autres jeunes considèrent comme normaux, a peu d'espoir d'améliorer son sort ou de pallier une enfance malheureuse à moins de parvenir très tôt à l'autonomie financière d'une façon ou d'une autre. Le chômage prend donc pour lui une allure presque tragique. Il le prive de l'occasion dont il a besoin, tout en renforçant les modes de comportements négatifs qui diminueront encore plus ses espoirs de mener plus tard une vie stable et productive.

SUBVENTIONS—P.A.C.L.E. et P.D.C.C.

Les subventions fédérales à court terme représentent une source d'espoir. Mais nous n'aurons vraisemblablement cette année que \$414 millions pour les circonscriptions de Winnipeg-Nord et Winnipeg-Nord-Centre.

Ce chiffre contraste lamentablement avec les subventions accordées en 1978-1979 et qui totalisaient \$1,041,000 pour Winnipeg-Nord et \$1,110,000 pour Winnipeg-Nord-Centre.

Les crédits débloqués pour le P.A.C.L.E. ont peut-être été augmentés par rapport à 1978-1979, mais ce n'est que de peu d'importance. En effet, bien que ce programme ait toujours offert de plus grandes possibilités, vue les sommes accordées et le fait qu'elles portent sur trois ans au moins et peuvent être renouvelées, les subventions sont cette année plus difficiles à obtenir et comportent un peu moins de souplesse dans l'application.

Plutôt que d'augmenter les crédits du P.A.C.L.E., le gouvernement fédéral aurait mieux fait d'augmenter les fonds offerts dans le cadre du programme révisé de développement communautaire, et d'en porter la durée limite au-delà de la période habituelle d'un an.

Les programmes jugés capables de promouvoir la création d'emplois et d'assurer des services nécessaires auraient alors pu utiliser leur période de financement au titre du Programme de développement communautaire du Canada comme une période de «départ» permettant d'évaluer les projets à long terme comme le P.A.C.L.E.

DÉPENDANCE

On justifie souvent le manque de subventions en alléguant que celles-ci créent et perpétuent un cycle de dépendance, point de vue inexact, voire extrêmement naïf, comme le montre ce qui suit:

1. La véritable source de la dépendance imputée aux subventions est le système économique lui-même. L'emploi n'est pas un objectif majeur dans un système capitaliste. L'inflation est toujours considérée comme un mal pire. Le dernier budget fédéral prévoyait des crédits d'impôt pour dividendes dans le but de favoriser l'investissement et donc de stimuler ainsi l'économie, créer de nouveaux emplois, etc. Cette approche pourrait être plus convaincante si ce n'était

functioning at only 80 per cent of capacity. The governing factor in our economy is the profit margin. Workers are expendable.

The dependencies inherent in the system arise from the fact that welfare, unemployment insurance, etc., are still cheaper for industry and governments than is an equal distribution of the economic pie. Where unemployment is most serious and most chronic, its chief victims are politically disenfranchised. Thus unemployment is politically more expedient for any government than are the tactics governments could adopt to combat it.

2. Another obvious source of dependencies is the social welfare system set up to deal with the problems of those who are demonstrably in need of various forms of assistance. We have now reached the point where the agencies and technicians designed to ease social problems have become a major cause of their perpetuation, for the following reasons:

1. Funders in the public or private sectors, approached by non-profit groups from the inner city, always point out that the area has upwards of eighty agencies operating locally. This is true, but only partly. These agencies are largely absent from the area at crucial times, such as evenings, week-ends, statutory holidays, and the summer vacation period. They likewise run at reduced levels during Christmas week. While the existence of the agencies is a powerful factor in the minds of funders, their effects on their clients or on conditions in general is minimal, chiefly as a result of their determination to run the agencies for the convenience of the workers with only secondary consideration being given to the clients.

2. Effective or not, the agencies are an enormous drain on resources. Approximately 80 cents of every social service dollar goes into staff salaries. The agencies subsidize their workers, not their clients, at prohibitive cost to the public and with negligible results for society. The workers do not live in the areas where they work, so the inner city derives virtually no benefits, direct or indirect, from the workers' salaries.

3. Long-range funding from provincial governments is not readily available, mainly because when the government does become involved, its technique is not to buttress local groups but to impose projects of its own making. The projects tend to emulate the agencies in outlook and method of operation, with consequent drain on the public purse, minimal impact on problem areas, starvation for local groups, and a further influx of professional workers who return to the suburbs daily at five o'clock, taking their salaries with them.

4. With so much at stake, professionally and economically, the agencies are reluctant to change their tactics, despite visible proof that bad situations are becoming

que l'économie ne fonctionne encore qu'à 80 p. 100 de sa capacité. Le facteur qui régit notre économie est la marge bénéficiaire. Les travailleurs représentent un facteur qui se prête à l'expansion.

Les dépendances inhérentes au système proviennent de ce que le bien-être social, l'assurance-chômage, etc. coûtent encore moins cher à l'industrie et au gouvernement qu'une répartition égale du gâteau économique. Là où le chômage est le plus aigu et le plus chronique, ses principales victimes sont politiquement privées de leurs privilèges. Le chômage est donc politiquement plus efficace pour les gouvernements que les tactiques qu'ils pourraient adopter pour le combattre.

2. Une autre source évidente de dépendance est le système de bien-être social créé pour régler les problèmes de ceux qui ont visiblement besoin de diverses formes d'aide. Nous en sommes rendus au point où les techniques et les organismes conçus pour atténuer les problèmes sociaux sont devenus l'une des principales causes de leur perpétuation, comme le montre ce qui suit:

1. Les bailleurs de fonds des secteurs public et privé, lorsqu'ils sont pressentis par des organisations à but non lucratif du centre-ville, font toujours remarquer que cette zone a plus de quatre-vingts organismes qui exercent leur activité au niveau local. C'est vrai, mais en partie seulement. Car ces organismes en sont pour la plupart absents dans les moments critiques comme le soir, en fin de semaine, les jours fériés et pendant les vacances d'été. De même, ils assurent des services réduits pendant la semaine de Noël. Leur existence a peut-être beaucoup d'importance dans l'esprit des bailleurs de fonds, mais leur influence sur leurs clients ou sur la situation en général est minime, principalement parce qu'elles fonctionnent de façon à satisfaire les besoins des employés, les clients passant au second plan.

2. Efficaces ou non, les organismes prélèvent énormément de nos ressources. Sur chaque dollar affecté aux services sociaux, environ 80 p. 100 vont aux salaires du personnel. Les organismes financent leurs employés et non leurs clients. Le public en supporte les coûts prohibitifs, et la société n'en retire que des avantages négligeables. Les employés ne vivent pas dans le secteur où ils travaillent, de sorte que le centre-ville ne retire pratiquement aucun avantage direct ou indirect des salaires versés aux employés.

3. Il n'est pas facile d'obtenir à long terme des fonds des gouvernements provinciaux, principalement parce que lorsqu'ils s'engagent, leur technique consiste non pas à appuyer des groupements locaux, mais à imposer des projets de leur propre cru. Ces projets tendent en général à stimuler les organismes du point de vue de leur conception et de leur mode de fonctionnement, d'où une ponction des fonds publics, une incidence minimale sur les secteurs problèmes, l'absence de fonds pour les groupements locaux et un apport supplémentaire de spécialistes qui retournent dans leur banlieue à 5 heures, salaire en poche.

4. Comme l'enjeu est de taille sur le plan professionnel et économique, les organismes hésitent à modifier leurs tactiques, même s'il est évident que certaines situations

worse and that workers most comfortable at desks within easy reach of filing cabinets are not necessarily reaching anyone or anything else. Any attempt to prevail upon the agencies to modify their systems is met with resistance by a group that now constitutes an industry in itself and a vested interest with considerable influence.

Local, non-profit groups come into existence in response to obvious needs created by gaps in the expensive and exploitive social service delivery system. Long range funds are denied such local groups because the money goes to moribund agencies or to ill-conceived government projects that operate just long enough to create hope, sow confusion, and eat up scarce resources.

Local non-profit groups serve and employ neighbourhood residents who have virtually no place in the economic system as we know it, and who have derived scant benefit from the social agencies which have been "servicing" them for years with no apparent effect.

The combination of a discriminatory and elitist economic system with a costly, cumbersome social service system creates the need for short-term grants to offer some measure of hope to individuals and groups capable of self-help and self-direction. Until and unless the political system is prepared to alter the basic premises of our economic system or to dismantle the ineffective agencies, the political system should at least address itself with some measure of practical compassion to an equitable distribution of grants. That, at least, the political system can do, and speedily. The C.C.D.P. grants are one obvious measure.

JOB CREATION

Given the present levels of unemployment, job creation must become an urgent priority of all three levels of government.

(a) The objection that government-created jobs are not "real" jobs is hypocritical in the extreme. Governments at all levels are major employers and provide a wide variety of employment possibilities, often at levels of salary superior to those available in the private sector. Direct job creation through special grants is therefore not only necessary and vital, but also in conformity with present governmental policies. Governments are already employers, and on a large scale. Extending their role to include the chronically unemployed who would qualify for the jobs created by special grants would therefore be both realistic and appropriate in the circumstances.

(b) Affirmative action programs, such as recent proposals concerning the use of D.R.E.E. funds in Winnipeg and St. Boniface, would require careful, detailed planning and co-operation between the various levels of government involved, the private sector, and organized labour.

Major construction projects cannot employ large numbers of unskilled labourers, and participating employers must also consider existing contracts with various unions.

empirent et que les employés, à l'aise derrière leur bureau, les dossiers à portée de la main, n'atteignent pas nécessairement les clients. Toutes les tentatives d'influer sur les organismes pour qu'ils modifient leurs systèmes se heurtent à la résistance d'un groupe qui constitue en soi une industrie, à qui les droits acquis confèrent énormément d'influence.

La création de groupements locaux à but non lucratif traduit les besoins évidents qu'engendrent les lacunes des services sociaux, coûteux et exploités. Des fonds importants leur sont refusés à long terme, au profit d'organismes moribonds ou de projets gouvernementaux mal conçus qui durent juste assez pour donner de l'espoir, semer la confusion et consommer les rares ressources.

Les groupements locaux à but non lucratif servent et emploient des résidents de quartier qui n'ont pratiquement pas de place dans le système économique tel que nous le connaissons, et qui n'ont retiré que des avantages bien limités des organismes sociaux qui les «servent» depuis des années, sans aucun effet apparent.

Un système économique discriminatoire et élitiste, doublé d'un système de service social lourd et coûteux, obligent à fournir des subventions à court terme pour donner de l'espoir aux particuliers et aux groupements capables d'efforts individuels et en mesure de se diriger eux-mêmes. Tant que les dirigeants ne seront pas disposés à modifier les prémisses fondamentales de notre système économique ou à supprimer les organismes inefficaces, ils devraient au moins faire preuve de compassion en assurant une répartition équitable des subventions. Cela, ils peuvent le faire, et rapidement. Les subventions au titre du P.D.C.C. ne sont pas une mesure évidente.

CRÉATION D'EMPLOIS

Vu le taux de chômage actuel, la création d'emplois doit devenir une priorité pour les trois niveaux de gouvernement.

a) L'objection selon laquelle les emplois créés par le gouvernement ne sont pas de «vrais emplois» est extrêmement hypocrite. Les gouvernements de tous les niveaux sont de gros employeurs et ils offrent une vaste gamme de possibilités d'emploi, à des taux de traitement souvent supérieurs à ceux offerts dans le secteur privé. La création directe d'emplois à l'aide de subventions spéciales est donc non seulement nécessaire et vitale, mais aussi conforme aux politiques gouvernementales actuelles. Les gouvernements sont déjà des employeurs, sur une vaste échelle, d'ailleurs. Qu'ils élargissent leur rôle de façon à inclure les chômeurs chroniques qui répondraient aux exigences des postes créés par des subventions spéciales serait donc à la fois réaliste et approprié en pareilles circonstances.

b) Les programmes d'action positive, comme les récentes propositions concernant l'usage de fonds du MEER à Winnipeg et à Saint-Boniface, exigeraient une planification minutieuse et une bonne collaboration entre les divers niveaux de gouvernement en cause, le secteur privé et les syndicats.

Les grands projets de construction ne peuvent employer beaucoup d'ouvriers non spécialisés, et les employeurs parti-

(c) Canada's immigration policies have always favoured skilled workers and craftsmen. This policy, pursued over decades and continuing up to the present, has had two major results.

The first result has been to exclude Canadian workers from certain job categories. This is unfortunate, for these are the categories where jobs are typically very stable and relatively remunerative.

The second result has been far more serious. The combination of imported skilled labour and our rather elitist preferences in education has given Canada an educational system favouring academic studies leading to university with a consequent emphasis on professional training.

It is extremely doubtful that Canada can continue to absorb the number of professionals we are producing. It is virtually certain that some professional fields are presently overcrowded while whole areas of potential development suffer from a dearth of the skilled tradesmen and craftsmen that our educational system has not developed the capacity to train.

We have, in effect, lived off the training resources of European nations and neglected to develop the educational resources that would have served to stimulate the vocational aspirations of our own people. Typically, this oversight falls most heavily on those least able to bear it.

CONCLUSION

Unemployment is a problem defying easy analysis or quick solution. Certainly no one sector of the economy—public or private, management or labour can deal creatively and effectively with the problem. Co-operative action, realistic and determined, is urgently needed.

We ask you to give this matter your best and most immediate attention.

cipants doivent également tenir compte des contrats déjà conclus avec divers syndicats.

c) La politique d'immigration du Canada a toujours favorisé les ouvriers spécialisés et les artisans. Cette politique, poursuivie depuis des décennies, a eu deux résultats principaux.

Le premier a été d'exclure les travailleurs canadiens de certaines catégories d'emploi. C'est regrettable, car il s'agit généralement d'emplois très stables et relativement rémunérateurs.

Le deuxième résultat est beaucoup plus grave. L'importation de travailleurs spécialisés et nos préférences plutôt élitistes en matière d'éducation ont donné au Canada un système d'enseignement qui favorise les études conduisant à l'université, en insistant donc sur la formation de spécialistes.

Il est extrêmement douteux que le Canada puisse continuer à absorber le nombre de spécialistes que nous produisons. Certains domaines sont déjà sursaturés, tandis que d'autres manquent de travailleurs spécialisés et d'artisans, parce que notre système éducatif ne s'est pas doté des moyens d'assurer la formation professionnelle.

Nous avons en fait profité des ressources européennes en main-d'œuvre spécialisée, et négligé de doter notre système des ressources éducatives nécessaires pour répondre aux aspirations des Canadiens. De façon typique, ce sont les plus faibles qui en supportent le plus le fardeau.

CONCLUSION

Le chômage est un problème qui défie toute analyse facile ou solution rapide. Il est certain qu'aucun secteur de l'économie, public ou privé, patronat ou main-d'œuvre, ne peut traiter le problème de façon créative et efficace. Une action coopérative, réaliste et déterminée, s'impose.

Nous vous demandons d'accorder sans tarder à cette question toute votre attention.

Mr. Mervin Moar, Committee Development Worker, Indian-Metis Friendship Centre;

Mr. Leo Desilets, President, Building Trades Union.

Evening Sitting

Mr. George Darenchuk, Secretary, National Federation for Co-operative Education;

Mr. Dick Martin, President, Manitoba Federation of Labour;

Ms. Dorothy Young, First Vice-President, Manitoba Teachers' Society.

From the Manitoba Association of Registered Nurses:

Ms. M. M. Bicknell, Executive Director;

Ms. Marlene Caldwell, Registrar;

Ms. Kay DeJong;

Mr. Allen Simpson, National Chairman, Coalition of Provincial Organization of the Handicapped.

From the Manitoba League of the Physically Handicapped:

Mr. Frank Rogodzinski, Chairman;

Mr. Hans Schmidt, Assistant Chairman;

Sister G. MacNamara, Director, Rossbrook House.

M. Mervin Moar, Committee Development Worker, Indian-Metis Friendship Centre;

M. Leo Desilets, président, Building Trades Union.

Séance du soir

M. George Darenchuk, secrétaire, National Federation for Co-operative Education;

M. Dick Martin, président, Manitoba Federation of Labour;

M^{me} Dorothy Young, premier vice-président, Manitoba Teachers' Society.

De la «Manitoba Association of Registered Nurses:

M^{me} M. M. Bicknell, directeur exécutif;

M^{me} Marlene Caldwell, régistratre;

M^{me} Kay DeJong;

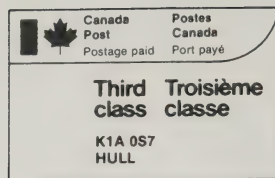
M. Allen Simpson, président national, Coalition of Provincial Organization of the Handicapped.

De la «Manitoba League of the Physically Handicapped»:

M. Frank Rogodzinski, président;

M. Hans Schmidt, président adjoint.

Sœur G. MacNamara, directeur, Rossbrook House.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Mr. Dennis Macknack, Director, Winnipeg Education Centre.

M. Dennis Macknack, directeur, Winnipeg Education Centre.

From the Community Education and Development Association:

De la «Community Education and Development Association»:

Mr. Greg Salinger;

M. Greg Salinger;

Mr. Ron Bailey;

M. Ron Bailey;

Mr. Fausto Yadao;

M. Fausto Yadao;

Mr. R. J. Wright, First Vice-Chairman, Manitoba Branch, Canadian Manufacturers' Association.

M. R. J. Wright, premier vice-président, Division du Manitoba, Association des manufacturiers canadiens.

From the Federation of the Visually Handicapped:

De la Federation of the Visually Handicapped:

Mr. Magnus Eliason, President;

M. Magnus Eliason, président;

Ms. Ainley Monk, Vice-President;

M^{me} Ainley Monk, vice-président;

Mr. D. J. Lawless, Vice-President (Adademic), University of Manitoba;

M. D. J. Lawless, vice-président (Professionnel), Université du Manitoba;

Mr. Ralph Caldwell, Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists;

M. Ralph Caldwell, Manitoba Society of Certified Engineering Technicians and Technologists;

Ms. Jean Dunmire, Director, Women's Employment Counselling Service;

M^{me} Jean Dunmire, directeur, Women's Employment Counselling Service;

Mr. Roger Fontaine;

M. Roger Fontaine;

(Continued on previous page)

(Suite à la page précédente)

XC 2
-80E552
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Wednesday, October 1, 1980

Chairman: The Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 6

Le mercredi 1^{er} octobre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence
of Sub-committee B of the Special Committee on

Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial sur les

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

DEPOSITORY LIBRARY MARKING

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80S

Chairman: The Hon. Warren Allmand
Messrs.

McDermid

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Messieurs

Orlikow—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, OCTOBER 1, 1980
(11)

[Text]

Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 2.31 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-committee present: Messrs. Allmand, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: From Assiniboine College: Mr. A. A. Loveridge, President; Mr. Harley Pallister, Educational Development Officer. Mrs. Maureen McMillan, Director, Indian and Metis Friendship Centre. Mrs. Janet Goertzen, Vice-President, Manitoba Metis Federation. From the Dakota-Ojibway Tribal Council: Mr. Clarence Daniels, Tribal Administrator; Mr. John Flett, President. From the Canadian National Institute for the Blind: Mr. Terry Aseltine, Employment Officer; Mr. Bo Gajda, Outreach Employment Counsellor. Mr. Raymond West, President, Brandon Chamber of Commerce.

The Sub-committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

At 6.05 o'clock p.m. the Sub-committee adjourned until 7.30 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING

(12)

Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7.34 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-committee present: Messrs. Allmand, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: From Brandon University: Mr. Campbell Connor, Dean of Student Services; Dr. Dale Hays, Dean of the Faculty of Education; Dr. Perkins, President; Dr. Peter Hordern, Professor and Co-ordinator of the Mature Student Centre. Mr. Ross Martin, President, Brandon and District Labour Council. Mr. Ray Howard, President, Union of Manitoba Municipalities. Mr. Wayne Jackson and Mr. Bob McCallum.

The Sub-committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, a document entitled—Brandon and District Labour Council Position Paper on Employment and Training—presented by Mr. Ross Martin, was appended to

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 1^{er} OCTOBRE 1980
(11)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 14 h 31 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: Du Collège Assiniboine: M. A. A. Loveridge, président; M. Harley Pallister, agent de développement éducatif. M^{me} Maureen McMillan, directeur, Centre d'amitié pour les Indiens et les Métis. M^{me} Janet Goertzen, vice-président, Fédération des Métis du Manitoba. Du Dakota-Ojibway Tribal Council: M. Clarence Daniels, administrateur de la tribu; M. John Flett, président. De l'Institut national canadien pour les aveugles: M. Terry Aseltine, agent d'emploi; M. Bo Gajda, conseiller—services d'extension. M. Raymond West, président, Chambre de commerce de Brandon.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (Voir fascicule n^o 7 des procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 18 h 05, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(12)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 34 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: De l'Université de Brandon: M. Campbell Connor, doyen des services aux étudiants; M. Dale Hays, doyen de la faculté de l'enseignement; M. Perkins, président; M. Peter Hordern, professeur et coordonnateur du Mature Student Centre. M. Ross Martin, président, Brandon and District Labour Council. M. Ray Howard, président, Union des municipalités du Manitoba. MM. Wayne Jackson et Bob McCallum.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir fascicule n^o 7 des procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, un document intitulé—Brandon and District Labour Council Position Paper on Employment and Training—présenté par M. Ross Martin, est joint aux

this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-8"*).

Questioning of the witnesses resumed.

At 9.35 o'clock p.m. the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPLB-8»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 21 h 35, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

Charles Bellemare

Clerk of the Sub-committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, October 1, 1980

[Texte]

The Chairman: Ladies and gentlemen, this is the second sitting of the Task Force on Employment Opportunities for the nineteen-eighties to be held in Brandon. We heard six groups this afternoon. I just want to say a brief word about our mandate. We were established by the Parliament of Canada to look into the causes and the reasons for a situation where we have developing critical shortages in the skilled trades in Canada on the one hand and, on the other hand, existing at the same time a situation where we have unacceptably high levels of unemployment, which means that we have employers who cannot find the skilled workers they need but, on the other hand we have groups of people who cannot find work, either because they are not trained or because they are trained in the wrong skills and the wrong areas.

In looking at the reasons for this mismatch, this imbalance, we are critically examining manpower policies, legislation and programs and seeing how we might improve them so that we do not have these mismatches so that we are able to put the Canadian labour force to its full use to satisfy the needs, not only of the employers but of the country and of the people themselves.

We only had notice of one other group for this evening. I hear now we have two more. Some way or other we had only notice from Brandon University but now the director tells me that we have the Federation of Labour and the Association of Municipalities—I do not know if that means of Manitoba or of Brandon, or whatever. Anyway, the group can explain that when they speak. It is unfortunate that we did not know about this. We would have planned our time better, because it is difficult to plan these hearings.

We put ads in the newspapers of Brandon on two occasions, once early in the month of August and then near the beginning of September, and when we did not get much response I rushed out a number of telegrams and telexes to different groups I thought might have an interest, and it was only then that some of them knew about the task force. So I guess not many people saw the ads which might be due to the fact that it was summer.

What we have asked witnesses to do is to limit their verbal remarks to 15 minutes. If they have a written brief and the brief can be read in less than 15 minutes, then they can do that. If it is a long brief, then we will print it in the record of the proceedings as if it had been read, and then they can use their 15 minutes to refer us to the points that they wish to

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 1^{er} octobre 1980

[Traduction]

Le président: Mesdames et messieurs, ceci est la deuxième séance du groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se tenant à Brandon. Nous avons entendu cet après-midi six groupes de personnes. Je donnerai d'abord un bref aperçu de notre mandat. Notre comité a été constitué par le Parlement du Canada pour analyser les causes et les raisons d'une situation dans laquelle nous nous trouvons, d'une part, en face d'une pénurie croissante et dangereuse dans les métiers spécialisés au Canada, tandis que, de l'autre, nous constatons qu'il existe un chômage qui atteint des niveaux inacceptables, ce qui signifie que nous avons des employeurs incapables de trouver la main-d'œuvre spécialisée dont ils ont besoin, alors qu'il y a, par ailleurs, des quantités de gens qui ne trouvent pas de travail, soit par manque de formation, soit parce que leur formation s'effectue dans des spécialisations et des branches qui ne conviennent pas.

En recherchant les raisons d'un tel désaccord, d'un tel déséquilibre, nous analysons d'un œil critique les politiques, la législation et les programmes de main-d'œuvre actuellement en vigueur et nous cherchons la manière de les améliorer afin d'éliminer ce déséquilibre et d'optimiser l'utilisation de la population active canadienne en vue de satisfaire non seulement les besoins des employeurs, mais aussi ceux du pays et des gens eux-mêmes.

Nous avons reçu avis qu'un autre groupe devait se présenter encore ce soir. J'apprend maintenant qu'il s'en trouve encore deux autres. D'une manière ou de l'autre, le seul avis d'intervention qui nous était parvenu était celui de l'Université de Brandon, mais le directeur vient de m'aviser que nous avons aussi la Fédération du travail et l'Association des municipalités—Je ne sais pas exactement s'il s'agit de celle du Manitoba ou de celle de Brandon, ou de toute autre association. De toute manière, ce groupe aura le loisir de nous éclairer au moment de son intervention. Il est regrettable que cela n'ait pas été porté à notre connaissance. Nous aurions mieux organisé notre temps, parce qu'il n'est pas facile de planifier ce genre d'audiences.

Nous avons fait passer des annonces dans les journaux de Brandon à deux reprises, une première fois au début du mois d'août et ensuite vers le début de septembre, et devant la rareté des réponses, je me suis empressé d'envoyer un certain nombre de dépêches et de télex à l'adresse des différents groupes qui me paraissaient susceptibles de s'intéresser à la question, et c'est seulement à ce moment-là que certains d'entre eux ont eu connaissance de l'existence de ce groupe de travail. Je dois en conclure que fort peu de monde a remarqué les annonces, ce qui peut s'expliquer par le fait que c'était durant l'été.

Il est une chose que nous avons demandée aux intervenants et c'est de limiter la durée de leur intervention verbale à 15 minutes. S'ils se présentent avec un mémoire rédigé et que ce mémoire peut être lu en moins d'un quart d'heure, ils ont toute latitude pour le faire. S'il s'agit d'un long mémoire, celui-ci sera imprimé dans le corps du procès-verbal des débats, tout

• 1940

[Text]

emphasize, and so on. By limiting the remarks to 15 minutes we can then have some time for questioning and for exchange of views.

There will be some people here who have not had time to prepare their thoughts and their suggestions. They may write to us, they may send us their views in writing, until December 1, either by letter or by a written brief. Because this is a federal task force, you may use the English or the French language.

• 1945

Those of you who wish to receive the verbatim report of the meeting may leave your names and addresses with our staff at this table on the left and these will be sent to you, as well as a copy of our report when it is printed. We are expecting that our report will be out at the earliest by the end of this year and at the latest by April 1, 1981.

I would now like to introduce the members of the task force. On my immediate right is David Orlikow, member of Parliament from Winnipeg North and the chief critic on manpower policies for the New Democratic Party; on his right is Gerry Swartz, our research director; on his right, Hal Davidson, one of our research assistants. Sitting here on my left, but out of the room at the moment because he got a critical call from his constituency, is John McDermid. He will come back in a minute. He is the member of Parliament for Brampton, Ontario, and he is one of the conservative Party critics for manpower policies; and at the end of the table is Charles Bellemare, our clerk. My name is Warren Allmand and I am the Chairman and member of Parliament from Montreal.

I will call on the delegation from Brandon University. I am not too sure who is here from Brandon University. Do you want to come forward, sir, with anybody else from the university? Please give us all your names and whenever you speak to the task force I would ask you to speak through one of the microphones because that is the way we record the evidence.

Mr. Campbell Connor (Dean of Student Services, Brandon University): Mr. Chairman, on my far right is Dr. Dale T. Hayes, who is Dean of the Faculty of Education at Brandon University; Dr. Peter Hordern, who is Professor and Co-ordinator of the Mature Student Centre, a new thrust at the institution, and my name is Campbell Connor, and I am Dean of Student Services at Brandon University.

The Chairman: Very good; please proceed.

Mr. Connor: Thank you, Mr. Chairman, for the opportunity to address, and to share some views with, the task force.

[Translation]

comme si lecture en avait été faite, et les intervenants pourront employer leurs quinze minutes pour nous documenter sur les points qu'ils désirent souligner, et ainsi de suite. En limitant à 15 minutes le temps des exposés verbaux, nous nous gardons une certaine marge pour les questions à poser et les discussions.

Il est également possible que certaines personnes ici présentes n'aient pas eu le temps de préparer leurs propositions et de mettre au clair leurs idées. Ces personnes peuvent nous écrire, elles peuvent nous communiquer leurs opinions par écrit jusqu'au 1^{er} décembre, soit sous forme de lettre, soit en rédigeant un mémoire; et comme il s'agit d'un groupe de travail fédéral, vous pouvez vous servir de la langue de votre choix, anglais ou français.

Ceux d'entre vous qui désirent recevoir une copie du procès-verbal de la séance peuvent communiquer leur nom et adresse au personnel de notre comité, sur la table qui est à gauche, et on vous les fera parvenir, ainsi qu'une copie de notre rapport aussitôt qu'il sera imprimé. Selon nos prévisions, ce rapport devrait être publié au plus tôt vers la fin de cette année et au plus tard vers le 1^{er} avril 1981.

Je voudrais maintenant vous présenter les membres du groupe de travail. Près de moi, à ma droite, c'est M. David Orlikow, député fédéral de Winnipeg-nord et critique en chef des politiques sur la main-d'œuvre pour le Nouveau Parti démocratique; à sa droite, c'est M. Gerry Swartz, notre directeur des recherches; à sa droite, c'est M. Hal Davidson, l'un de nos assistants de recherches. Siégeant à ma gauche, vous avez M. John McDermid, qui est hors de cette salle pour le moment, ayant reçu un important coup de téléphone de sa circonscription. Il sera de retour dans quelques minutes. C'est le député fédéral de Brampton (Ontario) et l'un des critiques du Parti conservateur pour les politiques de la main-d'œuvre; au bout de la table, c'est M. Charles Bellemare, notre commis. Mon nom est Warren Allmand; je suis le président du comité et je suis aussi député fédéral de Montréal.

Je fais appel à la délégation de l'Université de Brandon. Je ne sais pas exactement qui se présente au nom de cette université. Veuillez vous avancer, monsieur, et, avec vous, toute autre personne venant de la part de l'université. Ayez l'amabilité de déclarer votre identité et, chaque fois que vous vous adresserez aux membres du groupe de travail, veuillez parler à travers le micro de façon à ce que votre témoignage soit enregistré.

M. Campbell Connor (doyen des services d'aide aux étudiants de l'Université de Brandon): Monsieur le président, au bout à ma droite, c'est le Dr Dale T. Hayes, qui est le doyen de la Faculté d'éducation de l'Université de Brandon; voici ensuite le Dr Peter Hordern, qui est professeur et coordonnateur du «Mature Student Centre» (Centre pour les étudiants adultes), un nouveau «bourgeon» de notre université. Quant à moi, je m'appelle Campbell Connor et je suis le doyen des services d'aide aux étudiants de l'Université de Brandon.

Le président: Très bien. Veuillez poursuivre.

M. Connor: Je vous remercie, monsieur le président, pour nous avoir permis de prendre la parole et d'échanger des points de vue avec le groupe de travail.

[Texte]

I am one of those that does have to apologize for not having a written brief to submit at this time. That will follow. I am afraid I only heard this last weekend, so I am not that well prepared. However, it is my view that any discussion of employment opportunities must take into account training and/or educational possibilities which you alluded to in your remarks. Brandon University has, for a decade, been involved in a series of projects for adult—and I want to stress that—adult members of the Manitoba society. Such projects lead to careers for which post-secondary education is demanded, and if I may, just very, very briefly, give you a thumbnail sketch of that history.

1970-71 saw the birth of three projects designed to provide access to teaching and other professions for those adults who, at that time, were somewhat colloquially called "disadvantaged". These projects were impact and off-campus training establishments, a series of centres in which people were trained to be certified teachers. There was an impact on-campus unit where students came onto campus, again adult students, and undertook their training in a more traditional way.

• 1950

There is a project called Pent, which trained people who were teacher aids at that time by bringing them on campus for the summer months, but leaving them employed as teacher aids in their school during the winter months. Then there is another project called the special mature student program which was essentially Arts and Science based.

1974-75 saw the emergence of BUNTEP which you will hear more about from Dr. Hayes, the Brandon University Northern Teacher Education Project, which is almost solely a field-based project operating, I believe, north of the 53rd parallel in Manitoba, and the core programme for adult native people on the campus at Brandon University. I may add that the Core program was for native people only because Indian Affairs was the only department that bought into it.

All of these thrusts were experimental by nature, although the latter two programs were by this time displaying in their design the confidence which suggested permanency. Although errors were made and changes became necessary, the success of these projects is now a matter of record and is undoubted. For instance, in 1971 there were 10 certified teachers of native descent in Manitoba. Toward the end of the seventies they number in the hundreds, and that number continues to expand with each passing year.

[Traduction]

Je suis de ceux qui ont à s'excuser pour n'avoir pas rédigé à l'avance un mémoire à présenter en cette circonstance. Je vous ferai tenir ce document par la suite. Je dois avouer que je n'ai appris la chose que durant la dernière fin de semaine, ce qui fait que je n'ai pas pu me préparer convenablement. Je suis cependant d'avis que tout examen de la question des perspectives d'emploi doit faire entrer en ligne de compte les moyens éducatifs et formatifs auxquels vous avez fait allusion dans vos observations. Depuis près d'une décennie, l'Université de Brandon s'est trouvée engagée dans une série de projets destinés aux adultes—et je me permets de souligner ce point, car il s'agit de membres adultes de la société manitobaine. Ces projets doivent ouvrir la voie à des carrières pour lesquelles une éducation post-secondaire est exigée, et, si vous le permettez, je vais, mais très brièvement, vous présenter une rapide esquisse de l'histoire de l'affaire.

Les années 1970-1971 ont vu la naissance de trois projets qui avaient pour but de permettre aux adultes, dont nous dirions en langage courant qu'ils étaient à l'époque «désavantagés», d'accéder à l'enseignement ou à d'autres professions. Ces projets constituaient des ensembles de formation intensive en dehors de l'université, comme une série de centres dans lesquels des gens recevaient une formation en vue de devenir enseignants diplômés. Il y avait une unité d'études intensives à l'université, où des étudiants—là encore des adultes—s'engageaient dans des cours de formation dispensés d'une manière plus traditionnelle.

Un autre projet, appelé Pent, consistait à former des gens qui étaient, à l'époque, des assistants de cours, en les faisant venir à l'université durant les mois d'été tout en les laissant remplir leurs fonctions d'assistants dans leur école pendant l'hiver. Il y avait également un autre projet baptisé «Programme spécial pour étudiants d'âge mûr» qui était axé essentiellement sur les lettres et les sciences.

Les années 1974-1975 ont vu l'éclosion du BUNTEP—le Dr Hayes vous en parlera plus en détail dans un instant—qui est le «Brandon University Northern Teacher Education Project» (Projet de l'Université de Brandon pour la formation des enseignants du Nord). Il s'agit d'un projet dont les activités s'exercent presque uniquement sur le plan local et, je crois bien, au nord du 53^{ème} parallèle dans le Manitoba; et il y a aussi le programme de base pour étudiants indigènes adultes qui est donné à l'Université de Brandon. Je dois ajouter que le programme de base s'adressait uniquement aux indigènes parce que seul le ministère des Affaires indiennes avait accepté d'y participer.

Toutes ces «ramifications» étaient, par essence, expérimentales, bien que les deux derniers programmes mentionnés manifestaient déjà, en leur temps, la vigueur qui laisse entrevoir la permanence. Certes, il y a eu des erreurs et il a fallu procéder à des changements, mais le succès de ces projets est maintenant chose certaine que nul ne contestera. A titre d'exemple, je dirai qu'il y avait en 1971 au Manitoba dix enseignants diplômés d'origine indigène. Vers la fin des années 70, leur nombre se chiffrait par centaines et ce nombre grandit chaque année.

[Text]

As another example, in 1971 there were but two or three qualified social workers of native descent in this province. Now they are to be found in many agencies and organizations throughout Manitoba and, indeed, in other parts of Canada. Graduates have emerged from faculties of Law, are involved in medical training and significant numbers have graduated as registered nurses.

These comments are by no means exhaustive of the directions which adult students, mainly of native descent, have gone. They are merely illustrative. It is also interesting to note for further example that follow-up data, for instance, on the three Core programme years indicate quite clearly the contribution that such projects make to career opportunities.

If I may cite from a small portion of the research on the Core program, of the 1974 Core intake, 80 per cent of those who completed two terms or more at Brandon University took further training, all were placed in professional schools—80 percent. These are people, adult members of the Manitoba society who, by definition, never graduated from high school. Of the remaining 11 students in that intake, 4 transferred to other universities or were re-employed on their home reserve, and there are a few that we could not track.

Brandon University is built upon foundations that were laid in these projects with the establishment of the mature student centre. This centre does not have a racial bias at all; it is designed around the divergent needs, the very different needs in a lot of ways, of adult learners and around the strengths which adult learners bring to a training forum. Teaching methodologies and support services are integrated into one unit and again, perhaps if you wish later, we can give you more information about this.

The development of the mature student centre came not a moment too soon in terms of changing tomography in this country. For instance, 1980 saw an increase of 70 per cent in applications from nonsequential applicants. That is those who graduated from high school prior to 1980, or have not graduated at all—70 per cent increase in one year from that category of student. The high school graduate rate of applications has remained barely equal, and this is more remarkable when one considers the substantial effort that is made by our institution and others like us to recruit high school graduates while virtually none is targetted at the adult population.

[Translation]

Autre exemple: en 1971, il n'y avait, dans cette province, que deux ou trois travailleurs diplômés en services sociaux d'origine indigène. A l'heure actuelle, on en trouve dans de nombreux organismes et institutions dans tout le Manitoba et, aussi bien, dans d'autres régions du Canada. Des diplômés sont sortis des facultés de droit, ils se sont engagés dans une formation médicale, et un grand nombre d'entre eux ont obtenu leur diplôme d'infirmier ou d'infirmière autorisé.

Ces considérations ne prétendent pas donner la liste exhaustive de toutes les voies qui ont été adoptées, les carrières qui ont été choisies par les étudiants d'âge adulte, pour la plupart d'origine indigène. Elles ne sont là qu'à titre d'exemple. Je relèverai encore, pour mieux illustrer mon propos, que les données de post-observation tirées des trois années du programme de base soulignent parfaitement la contribution que de tels projets apportent aux perspectives de carrière.

Si je prends les chiffres fournis par une fraction réduite de la recherche sur le programme de base, de toutes les inscriptions de 1974, je relève que 80 pour cent de ceux qui accompli deux trimestres ou davantage à l'Université de Brandon se sont engagés dans des cours complémentaires et tous ont été placés dans des écoles professionnelles—les 80 pour cent. Il s'agit là d'étudiants adultes, de membres de la société manitobaine qui, par définition, n'avaient pas obtenu leur certificat d'études secondaires. Du lot des étudiants inscrits cette année-là, il est resté onze dont 4 ont été transférés à d'autres universités on se sont employés à nouveau dans leur réserve d'origine, et un certain nombre dont la trace nous a échappé.

L'Université de Brandon est assise sur des fondations qui ont été encastées dans des projets de cette sorte, cimentées par la constitution du centre pour étudiants adultes. Ce centre ignore le racisme sous quelque force que ce soit; il est conçu en fonction de besoins divergents en nature, de ces besoins fortement disparates qui caractérisent ceux qui veulent apprendre à l'âge adulte, et aussi en fonction des forces diverses que ces même adultes apportent à un forum de formation. Les méthodologies qui s'appliquent à l'enseignement ainsi que les services de soutien sont totalement intégrés dans un seul et même module; et si la chose vous intéresse, peut-être pourrions-nous vous donner par la suite d'autres lumières sur ce sujet.

On peut dire que la création de ce «Mature Student Centre» est survenue vraiment à point nommé, dans une vision de la «tomographie» en devenir de ce pays. Et en effet, l'année 1980 a vu augmenter de 70 pour cent le nombre des candidatures présentées par des postulants n'ayant pas fait des études suivies, c'est-à-dire, des postulants qui ont achevé leurs études secondaires avant 1980 ou qui ont abandonné avant la fin. L'augmentation a été de 70 pour cent en un an pour les étudiants de cette catégorie. Parmi les finissants des écoles secondaires, le taux des postulants est demeuré pratiquement le même, et ceci mérite particulièrement d'être relevé quand on considère tous les efforts déployés par notre institution et par d'autres du même genre pour recruter des étudiants parmi les finissants des écoles secondaires, alors que de tels efforts sont pratiquement inexistant dans le sens de la population adulte.

[Texte]

• 1955

The non-sequential student—in other words, the adult student—is rapidly becoming the norm. They will present themselves increasingly to training institutions as time goes on, and rapidly. They come to re-enter the employment market for many reasons—to change careers is a major one. They represent a vast resource of potential expertise for this country. For instance, their success rate in universities, and it is now attested in research, academically speaking is at least equal to that of the traditional student, that is the young adult, the adolescent student and their rate of completion of a program is infinitely higher because of motivation.

But there are problems for these people coming back into the school system, or coming back into the training system, and the problems are many. The ones I choose to mention have to do with the interface of a variety of funding agencies which exist at both levels of government. For instance, the present Canada Student Loans Program is at best inadequate, at worst it is irrelevant to meet the legitimate financial needs of adult students who have life responsibilities.

A maximum of an \$1,800 loan a year does not do very much for somebody such as a single parent with two children. Its basic assumptions were that it would supplement parental contribution for a late adolescent, not that it would really do the job for an independent adult to go back to school. It was not designed to give adequate financial support for a parent or a spouse who needs to take a prolonged program of education.

Levels of funding through such agencies as Canada Manpower, which again I believe were designed for short-term training programs, are inadequate to any who must embark upon a training program of more than a few months duration. The native people will attest to that, because their rates have been pegged for some considerable time now, long before my time, to Canada Manpower training rates even though there are some differences. The differences are not substantial, nor are they significant enough, and many students who go through a program on those rates and successfully conclude that program do so with almost heroic effort.

Provincial departments of social security and income maintenance declare quite openly that they are established to meet basic survival needs and educational training is not generally considered a survival need. Let me give you a real life illustration of a young 29-year-old man that presented himself for entry to the university this fall, coming into the mature student centre. He qualified—there was no question about that as will become apparent as the story unfolds—for funding through Health and Social Development, but he was turned down initially. He was turned down on the grounds that he had been trained previously, and he had been.

He had gone through a Canada Manpower training for an occupation in which there is only sporadic employment in this

[Traduction]

L'étudiant qui, ayant interrompu ses études, les reprend plus tard, en d'autres termes, l'étudiant adulte, devient rapidement la norme. De plus en plus d'adultes fréquentent nos établissements d'enseignement, et cette tendance se fait de plus en plus marquée. Ils retournent aux études pour réintégrer le marché du travail pour plusieurs raisons, la principale étant le changement de carrière. Ils représentent un grand potentiel pour notre pays. Par exemple, sur le plan académique, le taux de réussite du groupe des adultes dans les universités, cette affirmation est aujourd'hui corroborée par des recherches, est au moins égal à celui des étudiants traditionnels, c'est-à-dire à celui des jeunes adultes ou des étudiants adolescents, et chez les adultes le pourcentage des finissants est beaucoup élevé à cause de leur motivation.

Mais des problèmes se posent aux gens qui veulent réintégrer le système scolaire, ou fréquenter les écoles professionnelles, et ces problèmes sont nombreux. Je ne parlerai ici que des problèmes d'interrelation des divers organismes d'aide financière qui existent dans les deux échelons de gouvernement. Par exemple, l'actuel Programme canadien de prêts aux étudiants, est, au mieux, inadéquat, au pire, inapplicable aux besoins financiers, réels des étudiants adultes qui ont des responsabilités.

Le prêt maximum de \$1,800 consenti est maigre en effet pour un parent d'une famille monoparentale de deux enfants. Un tel prêt était considéré au départ comme un appoint à la contribution parentale aux études des jeunes, mais ne peut faire l'affaire dans le cas d'un adulte indépendant qui voudrait retourner aux études. Le programme n'a pas été conçu pour fournir une aide financière suffisante à un parent ou à un conjoint qui a besoin de poursuivre des études de longue durée.

L'aide fournie par les organismes tels que Emploi et Immigration Canada, et conçue à mon avis le court terme seulement, est elle aussi insuffisante pour celui qui doit poursuivre un programme de formation de plus de quelques mois. Les autochtones vous en diront autant parce que, depuis assez longtemps déjà, c'est-à-dire bien avant mon temps l'aide financière reçue n'a pas dépassé le taux établi par Emploi et Immigration Canada pour leurs programmes de formation, à peu de choses près. L'aide supplémentaire reçue est faible, et n'est pas suffisante, et la plupart des étudiants qui poursuivent leurs études et qui obtiennent un certificat dans ces conditions le font au prix d'efforts quasi héroïques.

Les services provinciaux de sécurité sociale et de revenu garanti déclarent très ouvertement qu'ils ont pour mandat de répondre aux besoins essentiels de la vie, et que les besoins de formation ne sont généralement pas considérés comme indispensables. Laissez-moi vous exposer un fait vécu par un jeune homme de 29 ans qui s'est présenté cet automne au Centre pour étudiants adultes en vue de son inscription à l'université. Il était, vous le verrez vous-mêmes, admissible au programme d'aide financière de Health and Social Development, (Santé et Bien-être social), mais cette aide lui a d'abord été refusée sous prétexte qu'il avait déjà reçu une formation.

En effet, il s'était déjà adressé au programme de formation d'Emploi et Immigration Canada, et avait suivi un stage dans

[Text]

region, and so for three years since he had gone through that program he had been but sporadically employed, not through any fault of his. He wanted to change that and to change his life. The only way he could do this was to receive some adequate level of public support. He did receive a Manitoba government bursary and Canada student loan. That was still not enough and, as I say, he presented himself to the provincial Department of—it is now Corrections and Community Services this week; I do not know what it will be next week—and he was turned down.

• 2000

He took this to appeal on his own, without legal advice, and he won it. The view in the department, at least by some workers, is that his case will not establish a precedent, that they will force every case to go through appeal. I do not believe these are evil people or bad people, who are enacting this. I believe they are responding to what they understand to be the thrust of legislation in this area. But when we talk about motivation we look at a man like this.

Another is a native lady who is not Treaty from up north who had lost her Treaty right because she married out of the definition of what it means to remain Treaty. She married a white man. The marriage was not working very well. She decided that she wanted to take up a career, carve out a career and carve out a life for herself. She approached, with my advice, the Department of Social Security in Thompson just for money to get down here, and no assistance was forthcoming. She went to a bank and took out a consumer loan to get here, and with great difficulty we pieced together enough money for her to subsist on. That is motivation, but it also shows up glaring weaknesses, I submit, in the whole interface of the financial support program.

Another area that needs serious attention for adult people coming back into educational training, forums that are going to be longer than an eight-month or a six-month period, is the kind of summer employment program which can be used as part of the process of retraining. Some attempts have been made by some departments in this area; the ones that I have been involved with have been fairly successful and I do not really understand why more can not be done. It is very difficult for a person with a family who comes into a program where the academic year lasts for eight months to face the summer of another four and to be expected to move—that seems to be what the expectation is—to wherever jobs are.

It is hard to find a house when you come back. It is hard to pay two rents while you are away. I guess the main point I am trying to make is that the support systems for what is now a very large group in our society, the adult group between the age of 25 and 40, the support systems for them to change careers, to expand their horizons, to carve out a new life in the eighties and in the nineties just are not in place. I see the problems as both pragmatic, programs need to be put in place, but also that attitudes of those operating programs of such support change. At that point I think I shall stop. Thank you.

[Translation]

une profession qui n'offrait que de l'emploi occasionnel dans sa région, et pendant les trois ans qui avaient suivi la fin de ses études, il n'avait obtenu que des emplois temporaires, bien malgré lui. Il voulait changer tout ça et changer aussi ses conditions de vie. Le seul moyen dont il disposait était de demander une aide des autorités. Il a effectivement reçu une bourse d'études du gouvernement du Manitoba et un prêt d'études du gouvernement du Canada. Mais cette aide n'était pas suffisante et il s'est présenté au ministère provincial qui s'appelle cette semaine les services correctionnels et communautaires; je ne sais comment qu'il s'appellera la semaine prochaine. Là on lui a refusé toute aide supplémentaire.

Il a fait lui-même appel, sans recourir à un avocat, et il a gagné sa cause. Selon le ministère, du moins selon certains fonctionnaires, il ne s'agit pas là d'un précédent, et on obligera chaque fois le plaignant à aller en appel. Je ne crois pas que ce soit par méchanceté ou malveillance. Je crois que ces gens estiment qu'ils restent fidèles à l'esprit de la loi dans ce domaine. Mais ce jeune nous a donné un bel exemple de motivation.

J'ai un autre exemple, celui d'une dame autochtone du Nord qui a perdu son statut d'Indienne lorsqu'elle s'est mariée avec un Blanc. Le mariage n'a pas été un succès. Elle décide donc d'entreprendre une carrière, de se faire une vie bien à elle. Sur mon conseil, elle se présente au Department of Social Security (Affaires sociales) à Thompson et demande l'argent nécessaire pour faire le voyage jusqu'ici, mais aucune aide ne lui est accordée. Elle contracte un prêt auprès d'une banque pour pouvoir faire à ses frais le voyage puis, non sans peine, nous avons réussi à lui trouver ça et là un peu d'argent, de quoi subsister. C'est un bel exemple de motivation mais qui ne fait que souligner les grandes faiblesses dans l'ensemble du programme d'aide financière.

Il faudrait aussi se pencher sur un autre problème sérieux, celui que pose la formation des adultes pour des périodes de plus de huit mois, ou mettons de six mois; c'est celui de l'emploi pendant l'été qui peut être un outil utile de recyclage. Des tentatives ont été faites par certains ministères dans ce domaine; celles auxquelles j'ai participé ont connu pas mal de succès et je ne comprends pas pourquoi on ne peut faire plus. Il est très difficile pour une personne ayant une famille et qui suit un programme d'études pendant huit mois de se déplacer—comme on semble lui le demander—les quatre mois d'été pour trouver du travail.

Il est difficile de trouver un logement à son retour. Il est difficile de payer deux loyers pendant qu'on est loin de sa résidence principale. Ce que j'essaie de faire ressortir ici c'est que l'infrastructure nécessaire qui permettrait à un grand groupe de notre société, les adultes de 25 à 40 ans, de se recycler dans une nouvelle carrière, d'élargir leurs horizons, de se tailler une nouvelle vie dans ces années 80 et 90, cette infrastructure n'est simplement pas en place. D'une part, il faut mettre en place les programmes, d'autre part il faut que les attitudes des responsables de l'administration de ces pro-

[Texte]

The Chairman: Thank you, Mr. Connor, I presume the other two gentlemen with you are here to answer questions.

Mr. Connor: Dr. Hayes knows much more about the education project and I would appreciate it if he would make some comments.

The Chairman: That is fine; I was not too sure.

Dr. Dale T. Hayes (Dean of the Faculty of Education, Brandon University): Mr. Allmand, I am confused. It was my understanding that Mr. Connor would have 15 minutes for presentation and discussion and I also would have 15 minutes for presentation and discussion.

Mr. Connor: That was my understanding.

The Chairman: I see. Well, that is fine. I did not realize that. Go ahead. We are here to hear you; we did not come all this way to keep you quiet.

Dr. Hayes: Mr. Connor has talked briefly concerning the history of the programs that were initially delivered to the Native people in the north beginning in the early nineteen-seventies. The Pent program, the program for the education of Native teachers, the Winnipeg Centre Project and its subsequent changed title, Winnipeg Education Program, which I understand you had a submission from yesterday, the Brandon University Northern Teacher Education Program and the Indian and Metis Program for Accelerated Careers and Teacher Education, have produced approximately 350 to 400 licensed, graduated Native teachers in Alberta. That is a significant increase from 10 in 1970 to approximately 400 at this point.

The interesting thing about the number 350 to 400 is that approximately 80 to 85 per cent of those who were licensed and graduated are currently teaching or are involved directly in an educational field, such as educational counsellor, or working with one of the various Native groups in the development of local control.

We currently have in program 120 people in the BUNTEP program, The Brandon University Northern Teacher Education Program and between 130 and 140 in the Pent Program. We are currently faced with request from approximately six other villages in the north and we have approximately 100 people on the waiting list. I am told both formally and informally by chiefs, education counsellors, band managers and members of the different Native organizations that those 100 people, if they were trained as well as the 120 in BUNTEP and 130 to 140 in Pent, would just be approximating the elementary school teacher need in the northern communities of Native people.

[Traduction]

grammes changent. Je crois que c'est le moment de céder la parole à quelqu'un d'autre. Merci.

Le président: Merci, monsieur Connor, je suppose que les deux autres messieurs qui vous accompagnent sont là pour répondre aux questions.

M. Connor: M. Hayes en connaît beaucoup plus que moi sur le projet d'enseignement et je vous serais reconnaissant s'il pouvait vous faire part de ses commentaires.

Le président: Bien sûr; je n'étais pas tout à fait certain de son intervention.

M. Dale T. Hayes (doyen de la faculté de l'éducation, Brandon University): Monsieur Allmand, je ne comprends pas. Je croyais qu'on avait alloué à M. Connor quinze minutes pour sa présentation et la discussion et que moi aussi je disposais du même temps.

M. Connor: C'est ce que je croyais.

Le président: Je vois. C'est très bien. Je ne le savais pas. Allez-y. Nous sommes ici pour vous écouter; nous n'avons pas fait tout ce chemin pour vous empêcher de parler.

M. Hayes: M. Connor vous a fait un bref historique des programmes mis sur pied au début des années 70 pour les autochtones du Nord. Les programmes Pent (Program for the Education of Native Teachers) pour la formation des enseignants autochtones, le projet du Winnipeg Centre que l'on appelle aujourd'hui le Winnipeg Education Program, dont on vous a parlé hier je crois, le Brandon University Northern Teacher Education Program (Programme de l'Université de Brandon pour la formation des enseignants du Nord) et le Indian and Metis Program for Accelerated Careers and Teacher Education (Programme de recyclage accéléré et de formation de maîtres pour Indiens et Métis) ont donné (en Alberta) quelque 350 à 400 professeurs autochtones diplômés et détenteurs de permis. La progression est importante de 10 qu'ils étaient en 1970 à 400 environ à la dernière promotion.

Ce qui est plus intéressant encore c'est que de ces 350 à 400, 80 à 85 p. 100 de ceux ayant reçu leur permis d'enseigner occupent présentement des postes dans l'enseignement ou dans des domaines connexes, par exemple des postes de conseillers en éducation, ou ils travaillent avec divers groupes d'autochtones dans l'élaboration d'un système d'autogestion.

À l'heure actuelle, 120 personnes sont inscrites au programme BUNTEP (Brandon University Northern Teacher Education Program), et quelque 130 à 140 sont inscrits au programme Pent. Jusqu'à présent, nous avons reçu des demandes de six autres villages dans le nord, et environ 100 personnes se trouvent sur la liste d'attente. Au cours de réunions officielles et privées, des chefs de bandes, des conseillers en éducation, des gestionnaires de bandes et des membres de différents organisations d'autochtones nous ont affirmé que si l'on formait les 100 personnes sur la liste d'attente, en plus des 120 personnes inscrites au programme BUNTEP et des 130 à 140 au programme Pent, cela suffirait à peine à répondre aux besoins en professeurs du niveau primaire dans les communautés autochtones du Nord.

[Text]

That could sound as though it were a very rosy picture. We are talking approximately 400 trained; they are scattered all over Manitoba, Saskatchewan and Alberta. A number of our people have moved to Alberta. One in particular has become the principal in a school in the north. But it is only touching the tip of the over-all problem. As of September 1, 1980, there are less than a dozen properly trained and qualified Native teachers working at the secondary level in northern Manitoba. Those figures vary depending on who is telling you, but it would seem a reasonable estimation at approximately a dozen.

In the junior high area the number is not much larger. There is a severe shortage in Native guidance counsellors, science teachers, math teachers, social studies teachers, and the Native communities are moving in the direction of local control and are obviously demanding and getting junior high schools and senior high schools in their villages.

As well, I am sure, you will hear of requests concerning nurses, doctors, lawyers, et cetera. We are attempting to work in the area of elementary and with a few very tentative program starts in the area of junior high school teaching, but at this point there is not a pool of talent with the Bachelors of Science, the Bachelors of General Studies and the Bachelors of Arts of native people who can then take the subsequent teacher certification to be certified as a teacher in the secondary level here in Manitoba.

There is another area that Brandon is quite pleased to be involved in. Brandon, beginning September 1, initiated the first Native principals training program in Canada based on a grant from the Donner Canadian Foundation of approximately a quarter of a million dollars. We have heard clearly from the Native people of Manitoba that they wish to have their schools principalled, vice-principalled and superintended by Native people, properly trained.

We received a grant which we sought from Donner Canadian to train approximately a dozen people in year one and a dozen people in year two and then to evaluate properly and to measure the effect of the program during the third year while these people were, in effect, internships. We were able to only secure five people for the first run. Our straightforward requirements were a minimum of a teaching degree, or a basic degree and two to three years of successful teaching experience, recommendation by the village or band council, and we found that the people very interested in coming could not come because they could not financially afford to come.

• 2010

This had an impact; it was straightforward. A person is teaching, is a fourth grade teacher in a northern community making X number of dollars per year, and they then move her to a Manpower rate. It is a significant reduction in salary and there are expenses of relocation. I may say that the Department of Indian Affairs stood very firmly with their people and did their best, but they have certain working guidelines which limit their capabilities.

[Translation]

Ces prévisions peuvent sembler optimistes. En fait il s'agit de 400 personnes réparties sur tout le territoire du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta. Un certain nombre de nos gens ont déménagé en Alberta. L'un d'entre eux est devenu principal d'école dans le Nord. Mais ce n'est là que la pointe de l'iceberg. En septembre 1980, il y avait moins d'une douzaine de professeurs autochtones diplômés au niveau secondaire dans le nord du Manitoba. Ce chiffre varie selon la source d'information, mais douze est à peu près exact selon toute vraisemblance.

À l'école moyenne (junior high), il y en avait à peine plus. Il y a une grande pénurie de conseillers en orientation, de professeurs en sciences, en mathématiques, en sciences sociales tandis que les communautés autochtones qui s'acheminent de plus en plus vers une autogestion demandent évidemment puis obtiennent des écoles secondaires du niveau moyen et supérieur dans leur villages.

Je suis certain qu'on vous demandera également des infirmières et infirmiers, des médecins, des avocats et d'autres professionnels. Mais maintenant nous tentons de travailler dans le domaine de l'enseignement primaire avec quelques incursions dans le secondaire du premier cycle; or, en ce moment il n'y a pas chez les autochtones un nombre suffisant de diplômés en sciences, en études générales et en lettres qui pourraient obtenir un certificat d'enseignement pour enseigner au niveau secondaire ici même au Manitoba.

Brandon est également fière d'une autre de ses réalisations. L'université, depuis le 1^{er} septembre de cette année, a mis sur pied le premier programme de formation de principaux d'écoles pour les autochtones au Canada, grâce à une subvention de Donner Canadian Foundation d'un quart de million de dollars environ. Le peuple autochtone du Manitoba nous a fait clairement savoir qu'il désirait avoir dans ses écoles, des principaux, des adjoints du principal et des surintendants autochtones, ayant une formation adéquate.

Nous avons reçu l'aide demandée au Donner Canadian Foundation, pour former une douzaine de personnes environ pendant la première année, une douzaine pendant la deuxième année, puis pour évaluer adéquatement et mesurer l'effet du programme pendant la troisième année alors que ces personnes seraient en stage dans le milieu. Nous n'avons pu trouver que cinq personnes pour la première année. Nos exigences minimales étaient un diplôme d'enseignement ou un diplôme de base, plus deux à trois années d'expérience valable en enseignement, une recommandation du conseil de bande ou du village. Or, nous avons découvert que les personnes intéressées à s'inscrire au programme ne le pouvaient pas pour des raisons financières.

Cela a eu un impact direct. Prenons l'exemple d'une personne qui enseigne au niveau de quatrième année dans une collectivité du Nord, qui gagne un salaire de X milliers de dollars par an et qui voit son salaire ramené au taux du ministère de l'Emploi. Cela représente une importante diminution de salaire et il y a en plus des dépenses de réinstallation. Je peux dire que le ministère des Affaires indiennes a fermement pris la défense de ses employés et qu'il a fait de son

[Texte]

Our program is a Bachelor of Education, fifth year degree, which constitutes two years of training after a basic degree. DIA is unable to release people on salary or even half salary unless they are involved in masters programs. There are more people in this room tonight than there are Native people involved in masters programs in all of Canada in the field of Education. The reality is that we have many people who wanted to join such a program. By the way, one of our people came from Alberta and the rest from Manitoba, and inquiries would indicate, I am told candidly, that if this hurdle were to be overcome we could fill the program with a dozen or two dozen each year.

There may be some question of whether it would be advisable to do that in that it is an experimental program, but I point this out as maybe one of the types of difficulties that Native people encounter in securing post degree education. The priorities in the Faculty of Education in the years ahead as it relates to Native education are moving in the direction of junior high and senior high. This will necessitate expansion of delivery capability, it will necessitate working closely with the mature centre on the main campus and expanding that concept into the north where we can begin the training of people to assume the leadership positions in the schools through junior high school, senior high school teaching that is necessary for the Native people to change the quality of their educational process.

That is a personal opinion. In looking over the summary of what I would like to present this evening, I would suggest that we have significant need to expand in the north in a field-based delivery approach. We have repeatedly encountered as we have brought Native people out of the far north on to the main campus the necessity to bring the total family to reduce the cultural shock. It is a very disheartening thing, and I guess it has been talked about so much it is now a cliché, but to be pulled out of a village of 400 people and stuck in the inner city, Winnipeg or even small-sized Brandon, and watch what happens to the families.

It would be true if they were Eskimo, Ukranian or whatever. It is not specifically a Native problem. But the situation is that we need to consider the community-based delivery of education that impacts the communities. Community education, if you would so call it. It means that we need to look at the funding to provide educational programs example and the administration of the bands and tribes.

It was my pleasure, with the director of our continuing education program, to visit the University of Northeastern Oklahoma this past summer and review somewhat carefully a Masters degree in Band Administration run by Indian people for Indian people having a major impact on what is happening in the rural and remote communities in a number of places in the United States.

We are looking at a changing profile in teacher preparation. Manitoba, within the last year, said: you must have a mini-

[Traduction]

mieux, mais certains principes de travail limitent ses possibilités.

Nous offrons un programme de Baccalauréat en éducation, de cinq ans, c'est-à-dire trois années d'étude et deux années de stage. Le Ministère ne peut payer le traitement complet aux gens qui reprennent les études, sauf s'ils s'inscrivent au niveau de la maîtrise. Il y a plus de gens dans cette salle qu'il n'y a d'autochtones au Canada qui font des études supérieures dans le domaine de l'éducation. En réalité, beaucoup de gens ont voulu s'inscrire à ces programmes. Au fait, une personne venait d'Alberta et les autres du Manitoba et des recherches indiquent, m'a-t-on dit gentiment, que si cet obstacle était surmonté, il y aurait probablement une ou deux douzaines de gens inscrits chaque année.

On peut se demander s'il est souhaitable de le faire, étant donné qu'il s'agit d'un programme expérimental, mais je souligne ce point qui représenterait peut-être une des difficultés que rencontrent les autochtones lorsqu'ils se lancent dans des études supérieures. Pour les années à venir, les priorités de la Faculté d'éducation, en ce qui concerne l'éducation des autochtones, sont orientées vers les niveaux scolaires intermédiaire et secondaire. Pour cela, il faudra accroître les possibilités d'enseignement, il faudra travailler en collaboration avec le Centre de l'éducation des adultes du campus principal et répandre cette idée dans le Nord canadien; là nous pouvons commencer la formation des gens pour qu'ils occupent des postes importants dans l'enseignement, du niveau primaire au niveau secondaire, ce qui est nécessaire pour que les autochtones puissent modifier la qualité de leur processus éducationnel.

C'est une opinion personnelle. Lorsque je revois le résumé des points que je voulais soumettre ce soir, je pense qu'il y a un urgent besoin d'améliorer le système scolaire dans le Nord. Chaque fois que nous avons amené une personne du Grand Nord au campus principal, nous avons vu la nécessité d'amener également toute sa famille pour restreindre le choc culturel. Je suppose que l'on en a tellement parlé que c'est devenu un cliché, mais c'est très démoralisant d'être extirpé d'un village de 400 habitants pour être transplanté dans une ville, Winnipeg ou même une ville plus petite, comme Brandon. Voyez ce qui arrive aux familles.

C'est la même chose pour tous, qu'il s'agisse d'Esquimaux, d'Ukrainiens ou de toute autre ethnie. Ce n'est pas un problème particulier aux autochtones. Mais nous devons prendre en considération l'enseignement basé sur la collectivité qui a une incidence sur les collectivités. L'enseignement orienté vers la collectivité si vous préférez l'appeler ainsi. Nous devons pour cela veiller au financement de programmes éducationnels et à l'administration des bandes et des tribus.

J'ai eu le plaisir de visiter la University of Northeastern Oklahoma en compagnie du directeur de l'Éducation permanente cet été. Nous avons pu examiner attentivement un programme de maîtrise en Administration des bandes dirigé par des Indiens, pour des Indiens. Le programme a une importante incidence sur ce qui se passe dans les collectivités rurales et éloignées dans certains coins des États-Unis.

Nous voulons modifier les études préparatoires des enseignants. L'année dernière, au Manitoba, il fallait au moins

[Text]

mum of four years to be certified as even an elementary teacher. Saskatchewan, our next door neighbour, now says: if you have a basic degree you need a minimum of two years teacher preparation after that to be certified, and it is my understanding that Alberta is also moving in this direction.

We are faced with a future of training Native people to provide quality educational programs in their northern areas and it means that we must be able to meet such a challenge in the production of administrators, of teachers, and of people ready and able to assume an effective role in local control.

My summary then would be, gentlemen, we need to address ourselves to the funding of Native post-secondary, but maybe post degree, education would be a better term, and I thank you for the opportunity to make this presentation.

The Chairman: Are there any other presentations from your group? We have a number of questions on the last presentation. Could you tell me if there is presently any federal involvement in the funding of that program, other than the program by which the federal government pays 50 per cent of post-secondary education costs, but they pay that directly to the provinces. Is there any direct involvement of federal government departments in that?

• 2015

Dr. Hayes: Are these in the base programs we have in the . . .

The Chairman: Yes, they are the training of the teachers for the northern part of the province.

Dr. Hayes: It is my understanding that funds are provided only through the DREE area.

The Chairman: So some of the money is provided through DREE agreements?

Dr. Hayes: Yes sir. I stand to be corrected on that, but my understanding is that is the only federal input.

The Chairman: I am wondering, since we are a federal task force, what direct input we can have into it. I fully agree with you that it is an essential program. In any case, we will have to explore that. As you know, the provinces are very jealous of their areas of jurisdiction, and education is one, and they do not like the federal government intruding into it unless it is through some mechanism they fully control. Now, DREE is one way and that is an interesting one. The federal government has jurisdiction with the bands over education on the reserves.

Mr. Connor: what percentage of the student body at Brandon University is in engineering and business and related technical fields, and has that sector been growing as opposed to the arts and social sciences?

Mr. Connor: We do not have engineering. We are not a graduate school. We have a professional school in the faculty of education. We offer a masters degree in our school of music. However, having said that, I want also to say that we have a

[Translation]

quatre années pour être accrédité simple professeur à l'élémentaire. Chez nos voisins de la Saskatchewan, si quelqu'un possède un diplôme de base, il lui faut seulement deux ans de préparation à l'enseignement avant d'être accrédité. Et je crois que l'Alberta va bientôt adopter ce principe également.

Nous devons former les autochtones pour qu'ils dispensent des programmes éducationnels de qualité dans les régions septentrionales et cela signifie que nous allons devoir relever le défi, c'est-à-dire former des administrateurs, des professeurs, ainsi que des personnes pouvant assurer efficacement le contrôle dans les régions.

En réalité messieurs, il faut nous occuper du financement des études postsecondaires, peut-être postuniversitaires serait-il le terme le mieux approprié, pour les autochtones. Je vous remercie d'avoir rendu cette présentation possible.

Le président: D'autres membres de votre groupe voudraient-ils être entendus? Nous devons répondre à un certain nombre de questions sur l'énoncé précédent. Pouvez-vous me dire si actuellement le gouvernement fédéral participe au financement de ce programme, à part le programme par lequel il paie 50 p. 100 des frais d'études supérieures directement aux provinces? D'autres ministères fédéraux sont-ils en cause?

M. Hayes: Est-ce que ceux-ci font partie du programme fondamental que nous avons au . . .

Le président: Oui. Ils s'occupent de la formation des professeurs pour le nord de la province.

M. Hayes: Je crois que le financement ne provient que du MEER.

Le président: Ainsi, une certaine partie de l'argent est distribuée d'après des ententes avec le MEER?

M. Hayes: Oui, monsieur. Qu'on me corrige si je me trompe, mais selon moi, c'est là la participation fédérale.

Le président: Je me demande, étant donné que nous représentons un groupe d'étude fédéral, ce que nous pouvons y apporter directement. Je suis entièrement d'accord avec vous qu'il s'agit d'un programme essentiel. De toute façon, nous allons faire des recherches à ce sujet. Comme vous le savez, les provinces gardent jalousement leurs domaines de juridiction, et l'éducation en est un, et elles n'aiment pas que le gouvernement fédéral s'ingère dans leurs affaires, à moins que ce ne soit par un certain mécanisme qu'elles contrôlent entièrement. Maintenant, le MEER est un moyen, et un moyen très intéressant. Le gouvernement fédéral a juridiction, avec les bandes, sur l'éducation dans les réserves.

Monsieur Connor, quel est le pourcentage d'étudiants à l'Université de Brandon qui sont inscrits en génie, en commerce et dans les domaines techniques connexes, et y a-t-il eu croissance dans ces domaines par opposition aux arts et aux sciences sociales?

M. Connor: Nous n'offrons pas de cours de génie. Nous ne sommes pas un établissement d'enseignement supérieur. Nous avons une école professionnelle à la Faculté d'Éducation. Notre École de Musique offre le niveau de maîtrise. Cepen-

[Texte]

relationship with Brandon General Hospital, for instance, and the Brandon Mental Health Centre. People undertaking nursing training are required to do, for instance, certain academic courses related to that training, and we have such programs at Brandon University.

It is also interesting to note that there is a whole variety of fields where courses at an undergraduate level in arts and sciences packaged do provide employment opportunities. In fact, one of the problems—not so much now but some years ago—we were finding, particularly when Native students were concerned, was that they were getting offered very good jobs after about one year or two years in an undergraduate program. Also the students that come in at the undergraduate level do go on in significant numbers into professional schools, further institutions. I do not know whether that really answers the question.

The Chairman: The point of my question was to determine whether the trend that seems to be developing in the country generally is being felt at Brandon University, but I did not realize that you did not have engineering faculties, and so on. The trend I referred to is a greater demand for engineers and related professions—science technologists, business administrators, accountants.

Mr. Connor: For instance, we have now through the Department of Economics an advisement track in business administration. This year those courses are in for the first time. The numbers again are startling.

• 2020

The Chairman: Are what?

Mr. Connor: Quite startling. The enrolment is larger . . .

The Chairman: Increases or decreases?

Mr. Connor: Large numbers of people have moved into those shortages. Computer Science—this is going kind of through the roof.

The Chairman: I see. That is what I was trying to get at.

Mr. Connor: And geology; graduates with an undergraduate degree, just a three-year degree in geology, get snapped up on the job market. This is happening in area after area at the undergraduate level.

The Chairman: Those are the areas in which we are told these shortages are developing, so those heavy student enrolments seem to reflect that demand. Are you getting a decreased enrolment in the areas that were heavy in the seventies, the social sciences, political science, sociology, literature and that sort of thing?

Mr. Connor: Dr. Hordern was just telling me about that. I agree with him. I was going to disagree if I wanted to there. They are at least level.

The Chairman: They at least level?

[Traduction]

dant, après avoir dit cela, je veux ajouter que nous sommes en relation avec le Brandon General Hospital, entre autres, et le Brandon Mental Health Centre. Les gens qui suivent les cours de nursing doivent suivre, par exemple, certains cours académiques connexes à leur formation, et l'université de Brandon dispense ces programmes.

Il est très intéressant de remarquer qu'il y a une vaste variété de domaines où les cours du premier cycle de la Faculté des Arts et des Sciences offrent beaucoup de chances d'emploi. Ensuite, un des problèmes que nous rencontrons, pas tellement cette année, mais plutôt les années passées, surtout pour ce qui a trait aux étudiants autochtones, était qu'on leur offrait de très bons emplois après environ un an ou deux d'un programme du premier cycle. De plus, les étudiants qui entrent au niveau du premier cycle se dirigent en très petit nombre vers les écoles professionnelles et institutions supérieures. Je ne sais pas si cela répond vraiment à votre question.

Le président: Le but de ma question était de déterminer si, oui ou non, la tendance qui semble prendre de l'ampleur dans le pays de façon générale est ressentie à l'Université de Brandon, mais je ne m'étais pas rendu compte que cette université ne possédait pas de faculté de génie, etc. La tendance à laquelle je faisais allusion est qu'il y a une plus forte demande dans les domaines comme le génie et les professions connexes, les technologies des sciences, l'administration des affaires, la comptabilité.

M. Connor: Nous avons maintenant, par l'entremise du Département d'Économie, des services de conseillers en administration des affaires. Cette année, ces cours sont offerts pour la première fois. Les chiffres sont une fois encore étonnants.

Le président: Pardon?

M. Connor: Les chiffres sont plutôt étonnants. Il y a un plus grand nombre d'étudiants . . .

Le président: Augmentation ou diminution?

M. Connor: Beaucoup de gens se sont inscrits à ces cours. L'informatique, par exemple, a défoncé son plafond.

Le président: Je vois. C'est à cela que je voulais en venir.

M. Connor: Et la géologie; les diplômés ayant un diplôme du premier cycle, juste un diplôme de trois ans en géologie, sont happés sur le marché du travail. Ceci se produit dans un domaine après l'autre au niveau des études du premier cycle.

Le président: Ce sont des domaines où, nous a-t-on dit, il y avait des pénuries; donc, le fait que beaucoup d'étudiants s'engagent dans ces domaines semble indiquer cette demande. Dans les domaines où la demande était grande dans les années 70, avez-vous remarqué une diminution des inscriptions, par exemple, en sciences sociales, en sciences politiques, en sociologie, en littérature et dans ce genre de cours?

M. Connor: Dr Hordern me parlait justement de cela. Je suis d'accord avec lui. J'aurais pu être en désaccord, si je l'avais voulu, à ce sujet. Le niveau est au moins le même.

Le président: Le niveau est le même?

[Text]

Mr. Connor: They are not showing the kind of decline that one might expect to see.

The Chairman: When other universities have appeared before us they have told us they have had rather significant declines.

Mr. Connor: We have not. I do not know whether it is a fact or not, but it may be that this little sort of schoolhouse on the prairies has kind of got a reputation as far as those of more ripper years going back to school are concerned. My experience in working with those students is that while they may want to take courses leading specifically along a very, very definite career track, they also take courses that are generally broadening as well.

I do not see that as a negative. I see that as a very, very positive thing indeed, because I think their future mobility will depend probably more on what they can get out of those courses, perhaps, than what they get out of their specific career training.

The Chairman: It could be that they are combining it with other training that they had before, or that they will get, because a lot of the unemployed that have university degrees we find are those with honours degrees in literature or honours degrees in political science and nobody seems to want them and, of course, counsellors are recommending that they go back and supplement that good general education with something that will help them meet the market demand for their work.

Mr. Connor: One thing that is quite interesting, again not a general thing although becoming more general in universities, was developed with Brandon University some years ago. It was another degree. It was called a Bachelor of General Studies, and a Bachelor of General Studies does not demand a major or minor. Students can select the courses they wish from any that are offered by the university. They can take as many courses in geology as we offer in geology, for instance, and can come out with a very deep knowledge in a given area even at an undergraduate level, and again it has been interesting to note that enrolment to that degree program has consistently grown every year since we established it.

The Chairman: Now, what is happening to those people? You just said a few minutes ago that those who are in computer science and several other fields are being grabbed up as soon as they graduate. You have said that the enrolments have remained level in the social sciences and in the arts. Are they getting work or are they going on to other types of professional training, or whatever, or are they unemployed?

Mr. Connor: I do not have the kind of data base honestly to answer that question, other than some hunches that I derive from my day-to-day work. A lot of our students do go on to professional training—a lot of them. I do not know why that is, particularly. I have certainly heard of those who have graduated and not been able to get jobs, particularly with the sort of general B.A. and general B.Sc. I guess it is a mixed bag.

[Translation]

M. Connor: Il n'indique pas le genre de diminution que l'on peut s'attendre à voir.

Le président: Lorsque les autres universités se sont adressées à nous, elles nous ont dit qu'elles connaissaient des diminutions plutôt importantes.

M. Connor: Pas nous. Je ne sais pas si cela est vrai ou faux, mais il se peut que ce genre de «petite école des prairies» ait acquis une certaine réputation en ce qui concerne les personnes d'âge mûr qui retournent à l'école. D'après mon expérience de travail avec ces étudiants, alors qu'ils peuvent vouloir suivre des cours qui les amènent à un modèle de carrière très clairement défini, ils veulent également suivre des cours qui soient également plus vastes.

Je ne vois pas cela comme un point négatif. Je le vois plutôt comme étant très, très positif; leur mobilité future dépendra probablement plus de ce qu'ils peuvent obtenir de ces cours que de ce qu'ils obtiennent de leur formation de carrière particulière.

Le président: Il se peut qu'ils la combinent avec une autre formation qu'ils ont déjà eue avant, ou qu'ils obtiendront, car parmi les chômeurs diplômés d'université nombreux sont ceux qui ont des diplômes de spécialisation en littérature, ou en sciences politiques, dont personne ne semble vouloir. Évidemment, les orienteurs leur recommandent de retourner aux études et d'entreprendre des cours qui les aideront à répondre à la demande du marché.

M. Connor: Un programme qui est plutôt intéressant, même s'il n'est pas encore généralisé dans les universités, a été élaboré avec l'université de Brandon, il y a quelques années. Il s'agit d'un autre diplôme. On l'appelait le diplôme d'études générales. Un diplôme d'études générales ne demande pas de majeures ni de mineures. Les étudiants peuvent choisir les cours qui les intéressent parmi tous les cours offerts par l'université. Ils peuvent suivre autant de cours de géologie que nous en offrons, par exemple, et ils peuvent finalement acquérir une connaissance très approfondie d'un domaine en particulier, même au niveau du premier cycle, et là encore, il a été intéressant de voir le nombre d'inscriptions pour ces cours. Le programme a beaucoup évolué chaque année depuis qu'il a été instauré.

Le président: Maintenant, qu'advient-il de ces gens? Vous avez dit, il y a juste quelques minutes, que les étudiants en informatique et dans plusieurs autres domaines sont arrachés par le marché dès qu'ils ont leur diplôme. Vous avez dit que le nombre d'inscriptions était demeuré le même dans les sciences sociales et les arts. Est-ce que ces étudiants trouvent du travail, suivent-ils d'autres genres de cours professionnels, ou sont-ils chômeurs?

M. Connor: Honnêtement, je n'ai pas les données nécessaires pour répondre à cette question. Je n'ai que les renseignements que me fournit mon travail quotidien. Beaucoup de nos étudiants accèdent à une formation professionnelle, en effet un grand nombre d'entre eux. Je ne sais pas pour quelle raison particulière. Bien sûr, j'ai entendu parler des diplômés qui ne peuvent trouver d'emploi, en particulier lorsqu'ils possèdent un B.A. ou un B.Sc. général. Je pense qu'il y a là un mélange.

[Texte]

• 2025

This too is sort of hinting at something that I wanted to say but I was kind of worried about the time. One of the things that I think the federal government can appropriately address is this: that training institutions—and universities are included, I think, broadly in that—have some needs, and one of the needs is to be able to establish with the kinds of programs that we establish, action research.

That really answers the kind of question that you are raising. Those kinds of funds are just not available. The kind of research we have done, we have done because we have had projects and because we have been able really to identify and really follow students. It is very difficult to do that with the general student population unless you can set up a fairly sophisticated system. The other thing that has been inherent in some of the things particularly that Dr. Hayes was saying is that where universities need help is in this whole approach to serving this very diverse population that is now demanding educational and training opportunity and how to do that.

There are technologies available for distance education but universities generally just do not have the funds to take from operating grants and move into those areas in experimental ways to find out how to use those technologies most appropriately in the area of the country in which they operate. I think that is another great need. We could be offering much, much more if we had the hardware and the expertise to be able to deliver programs by television, by satellite, by telephone linkages, and so on, into the remote communities—not even the remote communities; the communities in the southwest region. It is getting more and more expensive to move professors around and very much more expensive to move whole families around, and yet that is the demand.

The Chairman: David?

Mr. Orlikow: Mr. Connor, you say it is getting more expensive to move professors around but I know that the bulk of the BUNTEP students are not here at the Brandon campus. Could you tell us, put on the record, which communities they are in, how far those are from the City of Brandon and how you service them? If you could do that briefly, or if it would take a long time perhaps you could submit it later.

Dr. Hayes: If I can just briefly touch on that: Cross Lake, Split Lake, Island Lake, God's Lake Narrows, Grand Rapids, Dauphin, Fairford, Agwis—we are in the process of closing the centre at Swan River which has completed its mission there—Norway House. I think I have covered the centres there. I may have left one out.

Mr. Orlikow: These are all from 50 to 200 miles from Brandon?

[Traduction]

Cela m'amène également à parler d'un sujet que j'avais envie d'aborder, mais je craignais de n'avoir pas le temps. L'un des domaines où le gouvernement fédéral devrait intervenir est le suivant: les maisons d'enseignement—et je crois que les universités sont d'une façon générale incluses dans cette catégorie—ont des besoins et l'un de ces besoins est la possibilité de mettre en œuvre, à partir du genre de programmes que nous établissons, une recherche sur leur démarche.

Cela répond dans les faits au genre de questions que vous soulevez. Ce genre de fonds n'est tout simplement pas disponible. Le type de recherche que nous avons effectuée, nous avons pu la faire parce que nous avions réalisé les projets et que nous avions réellement réussi à identifier notre clientèle étudiante et à nous mettre à son écoute. Il est très difficile de réussir une telle opération avec une population étudiante courante à moins de mettre sur pied un système assez élaboré. Une autre chose inhérente aux questions que soulève en particulier le Dr. Hayes, est que les universités ont besoin d'être assistées dans cette démarche d'ensemble visant à servir cette clientèle très diversifiée qu'aujourd'hui exige instruction et formation et dans la façon d'y parvenir.

Il existe des moyens techniques permettant la télé-éducation. Mais en général, les universités ne peuvent prélever les fonds nécessaires dans les subventions de fonctionnement et ne se lancent dans ce domaine qu'à titre expérimental et afin de déterminer la façon la plus appropriée d'employer ces moyens dans leur zone d'influence immédiate. Je crois qu'il s'agit là d'un autre besoin important. Nous pourrions offrir plus, beaucoup plus si nous disposions du matériel et de l'expertise nécessaires pour communiquer nos réalisations par télévision, par satellite ou par téléphone ou autre aux centres éloignés, ou même dans des centres qui ne le sont pas, par exemple, ceux de la région sud-ouest. Il coûte de plus en plus cher de déplacer des professeurs et encore beaucoup plus cher des familles entières; néanmoins, c'est là ce que la situation exigerait de nous.

Le président: David?

M. Orlikow: Monsieur Connor, vous dites qu'il coûte de plus en plus cher de déplacer des professeurs, mais je sais que le plus gros des étudiants de BUNTEP ne se trouvent pas sur le campus de Brandon. Pourriez-vous nous indiquer, pour nos dossiers, les centres où ils se trouvent, à quelle distance ils se trouvent de la ville de Brandon et comment vous les desservez? Si vous pouviez le faire brièvement, ce serait parfait, autrement vous pourriez peut-être le communiquer par écrit plus tard.

M. Hayes: Alors brièvement: Cross Lake, Split Lake, Island Lake, God's Lake Narrows, Grand Rapids, Dauphin, Fairford, Agwis; nous sommes en train de fermer le centre de Swan River où nous avons atteint le but que nous visions et Norway House. Je crois que je les ai tous mentionnés. Peut-être en ai-je oublié un.

M. Orlikow: Ils se trouvent tous dans un rayon de 50 à 200 milles de Brandon, n'est-ce pas?

[Text]

Dr. Hayes: Yes, sir. Several of them are much more than that—three or four hundred miles. We use a joint delivery type of program. In the early days of the program it was exclusively community-based, but as a result of research done over the years we have expanded that to include also some campus-based experiences which we feel add a better dimension to the over-all teacher preparation.

Mr. Orlikow: You have indicated that there are now more than 300 native teachers, many of them teaching in or near remote communities. There are other fields in which native people need services because they are, unfortunately, pretty big clients. I am thinking of our correctional institutions, our probation services, our welfare agencies. Have you any programs by which native students can move into these fields?

• 2030

Dr. Hayes: Within my faculty our mission statement is the training of teachers. There are programs being delivered at Brandon through the mature centre that would enable individuals to move into those areas. Mr. Connor might be better placed to comment on those than I, or possibly Dr. Perkins, the University President, who has just joined us here.

The Chairman: Greetings, Dr. Perkins.

Mr. Connor: One of the goals of the old special mature student program and of the not quite as old Core program and now of the mature centre—which I would like to tell you filled its quota of students of 120, because that is all we thought we had better try to handle first time round, without any difficulty at all, every one an adult, hardly any was a grade 12 graduate—but one of the goals of that program and, indeed, of many of the arts and science-based adult programs, has been and is to provide a pre-professional preparation; it is deliberate.

So yes, the answer to your question is we are very aware of the need for people to go on into a whole variety of different professional areas and, as I mentioned in my opening remarks, that has happened with small numbers through these experimental projects and those people have graduated and are now in the labour force.

Dr. Perkins (President, Brandon University): Mr. Chairman, may I add a short comment to that? I refrained from commenting earlier because I think my colleagues from the university did a very good job of explaining the situation as they saw it with respect to their particular areas, but when the question was raised by Mr. Orlikow about the distance through which we teach and the areas that we ought to be teaching in northern Manitoba, I suppose a nerve was touched about which I feel particularly passionate, and I feel obliged to make a comment or two.

[Translation]

M. Hayes: Oui. Certains d'entre eux sont beaucoup plus éloignés. Ils se trouvent à trois cents ou quatre cents milles. Nous avons mis sur pied un système de service commun. Au début du programme, nous procédions uniquement centre par centre; mais à la suite d'une recherche, c'est hélas au fil des années, nous avons inclus certaines expériences en provenance du campus; à notre avis, elles ajoutaient à la préparation générale des enseignants.

M. Orlikow: Vous nous avez mentionné que vous disposez maintenant de plus de 300 professeurs amérindiens, dont beaucoup enseignent dans des centres éloignés ou à proximité de ceux-ci. Il y a d'autres secteurs où les Amérindiens ont besoin de services parce que malheureusement ce sont des clients importants. Je pense aux institutions correctionnelles, aux services de libération conditionnelle et aux agences de bien-être social. Avez-vous mis sur pied des programmes permettant aux étudiants amérindiens de pénétrer ces secteurs?

M. Hayes: Au sein de ma Faculté, le libellé même de notre mission parle de la formation d'enseignants. Certains des programmes en vigueur à Brandon au centre pour étudiants adultes donnent accès à ces secteurs. Monsieur Connor est peut-être mieux placé que moi pour répondre à cette question, peut-être même le Dr Perkins, le recteur de l'Université, qui vient de se joindre à nous.

Le président: Bienvenue, docteur Perkins.

M. Connor: L'un des buts de l'ancien programme spécial pour adultes, du programme principal plus récent et de l'actuel centre pour adultes—qui, j'aimerais vous le dire, a atteint son objectif de 120 étudiants, étant donné que nous avions atteint le nombre maximum (nous avons pensé qu'il valait mieux d'abord réussir avec ce premier groupe; nous avons réussi sans aucune difficulté); tous les élèves étaient des adultes ne possédant pas pour la plupart un diplôme de 12^e année—l'un des buts du programme et, en fait, de beaucoup de programmes d'arts et de sciences pour adultes étaient et continuent d'être de donner à ceux-ci une préparation pré-professionnelle; cela est un but explicite.

Alors à votre question, je réponds oui, nous sommes tout à fait conscients de ce que les étudiants doivent passer par toute une gamme de cycles professionnels. Et comme je l'ai mentionné dans mes remarques du début, nous avons atteint ce but avec un petit nombre d'étudiants, grâce à ces projets expérimentaux. Ces étudiants ont obtenu leur diplôme et se trouvent maintenant sur le marché du travail.

Dr Perkins (recteur de l'Université de Brandon): M. Le président, puis-je ajouter un bref commentaire à ce sujet? Je me suis abstenu de tout commentaire précédemment, parce que j'estime que mes collègues de l'Université ont très bien expliqué la situation, du moins de leur secteur propre. Mais lorsque M. Orlikow a soulevé la question de la distance à laquelle se porte notre enseignement et des matières que nous devrions enseigner dans le Nord manitobain, je crois qu'on a touché une question qui me tient particulièrement à cœur et je me dois de faire une remarque:

[Texte]

What I feel particularly passionate about is that the state of technology in this country is very much farther advanced than the state of our social institutions to use the technology. I think, for example, that we know, without really much question, that it is prohibitively expensive in terms of any kind of cost effectiveness to take live professors into northern Manitoba communities in the dead of winter. Manitoba in the winter, especially north of 53, is not particularly hospitable. It is not just a question of taking a professor in, flying him in in a chartered airplane, to Lynn Lake or some place rather far north. It is a question of the fact that he may wind up being stuck there for two or three days by a snow storm and a lot of very serious adjustments in a teaching program have then to be made.

There is technology available that would make that much less of a problem—a satellite technology, for example, operated by the Government of Canada and I say this, I hope it is understood, in a completely apolitical framework. For several years we have been trying to find out how we can get into that network of satellite transmission capability and what we keep running up against is the perpetual bureaucratic argument, if you like, about who controls the satellite machinery and whether or not one can have a down link, so-called, whether or not one can have an up link, whether or not one can use the capabilities that someone in this country has paid to develop, and my impression about this is that it is likely to go on for a long time of bureaucratic dispute wrangling.

In the meantime, we in the university of Brandon certainly are in a position to use that technology if someone would let us have access to a satellite channel. We could immediately start transmitting programming to the north during the inclement weather in winter. It would be both effective from a cost point of view and from an educational point of view. We find that whenever we try to invoke the use of a telephone system technology which exists now, we run right into the problem of negotiating between the provincial government telephone system, bureaucracies and the university bureaucracy, the provincial government itself and the federal government as well, until it becomes virtually impossible to do the kind of thing that one would like to do.

• 2035

As you I am sure know, certainly much better than I do, sir, the question is still not answered in Canada yet as to whether or not one can legally put a satellite antenna in the back yard of the university and receive programming from elsewhere for recording for future use for educational purposes on the university campus or off the university campus. It seems to me that while the legal people are spending a lot of time, I suppose, and energy worrying about that and trying to solve the problem, the rest of us who could use the technology are simply prohibited from doing so.

I suppose I feel particularly strongly that in the north we are doing, let us say conservatively, as good a job as anyone in Canada of preparing native teachers. Dr. Hayes' faculty and the rest of the faculty of the university are doing as good a job,

[Traduction]

Ce que je tiens à souligner avant tout c'est que l'état de la technique dans notre pays est beaucoup plus avancé que celui de nos institutions sociales aptes à l'utiliser. Par exemple, nous savons tous sans l'ombre d'un doute qu'il est extrêmement coûteux, par rapport aux avantages, d'amener des professeurs dans les centres du Nord du Manitoba en plein hiver. En effet le Manitoba, en particulier au nord du 53^e parallèle, n'est pas très hospitalier en hiver. Il ne suffit pas d'amener un professeur sur place, de le transporter par avion nolisé jusqu'à Lynn Lake ou ailleurs dans le Nord. Il peut également arriver qu'il se retrouve bloqué par une tempête de neige pour deux ou trois jours, sans compter qu'il devra apporter des modifications considérables à son programme d'enseignement.

Il existe des moyens techniques qui rendraient beaucoup plus facile cet enseignement. Je pense, à titre d'exemple, à un satellite exploité par le Gouvernement canadien et, j'espère ici bien me faire comprendre, dans un cadre absolument apolitique. Depuis nombre d'années, nous cherchons par tous les moyens à devenir partie de ce réseau de transmission par satellite. Or nous nous heurtons sans cesse à un argument de «technocrate»: «qui détient le contrôle du matériel de transmission par satellite, plus particulièrement si quelqu'un peut disposer ou non d'une liaison satellite-terre, si quelqu'un peut disposer ou non d'une liaison terre-satellite et si quelqu'un peut utiliser les installations dont quelqu'un d'autre au pays a financé la mise en place?» Mon impression est que cette querelle de bureaucrates n'est pas près d'être réglée.

Entre temps, pour ce qui est de nous, l'Université de Brandon est certainement en mesure de recourir à cette technique si seulement quelqu'un nous donne accès à un canal de satellite. Nous serions en mesure d'entreprendre sans délai la transmission de la programmation vers le Nord par les mauvais temps d'hiver. Ce serait là une opération rentable, à la fois du point de vue économique et du point de vue éducation. Il n'y a pas moyen, chaque fois que nous évoquons la possibilité de recourir au système téléphonique actuel, nous devons négocier à la fois avec le réseau téléphonique du gouvernement provincial, avec les bureaucraties, y compris celle de l'Université, avec le gouvernement provincial lui-même, de même qu'avec le gouvernement fédéral. Au point qu'il est pratiquement impossible de réaliser ce que nous voudrions.

Comme vous le savez, Monsieur, et sans doute mieux que moi, au Canada, on ne sait toujours pas si quelqu'un peut légalement installer une antenne pour satellite à l'arrière d'une université, afin d'y recevoir une programmation destinée à être enregistrée pour servir plus tard à des fins d'éducation au campus universitaire ou ailleurs. A mes yeux, tandis que les juristes passent beaucoup de temps, du moins je le suppose, et d'énergie à rechercher une solution à ce problème, les autres, ceux qui pourraient tirer profit de cette technique, ne peuvent tout simplement pas y avoir accès.

Je crois être en mesure d'affirmer assez catégoriquement que la formation que nous donnons aux enseignants autochtones dans le Nord est pour le moins aussi valable que toute autre au Canada. La faculté du D^r Hayes, de même que les

[Text]

I think, as is humanly possible under the circumstances, but the people in the north who are natives—and others, for that matter, too—simply do not have access to programs in computer science, business administration, the kind of thing that you mentioned a moment ago which are very popular across Canada and in which there is very strong job demand.

We can not deliver those right now because we do not have the kind of funding to mount the programs. We have adequate funding right now for teacher programs but not for the other things, and so large numbers of people in the north are being cut off, essentially, from access to jobs that they should have access to simply because they happen to live in the north.

The Chairman: Do you have further questions, John?

Mr. McDermid: I might ask Dr. Hayes just one question on the band management course which he looked into this summer. Clarence Daniels of the Dakota Objibway tribal council mentioned this afternoon that this type of course was not available in Canada. You looked at it; have you started it or are you contemplating introducing it?

Dr. Hayes: No, Mr. McDermid. We viewed it in the development of our own school administrators program. The model is an adaptable one whether you are talking school, or whatever, as it relates to administration. We would like to run it if the funding were available, and I am not hitting you up for the funding. I am just saying simply that the program is a transportable program and there are native people in Canada who could be pulled together to deliver such a program.

Mr. McDermid: The university has the mandate to do a course like that?

Dr. Hayes: No, sir; it does not. We could possibly pursue that. Our sister institution up the road might have some questions concerning that. Their mandate in administration is a bit different than ours as it relates to program. We have the talent and capability to develop such a program and to field such a program if it were possible to do so.

Mr. McDermid: You may have touched on this and I may have missed it in your talk. One of the complaints we receive regarding educational training for the native people is that they were not, in fact, getting teaching jobs. They were getting teaching assistant jobs, they were getting assistant kindergarten jobs, almost to the point, I guess, Mr. Chairman, of accusations of discrimination in hiring practices with graduate native teachers. Have you found that to be true?

Dr. Hayes: If I may answer in two elements, north of the 53rd, this problem does not seem to exist. Occasionally we will hear a rumour of something like that. South of the 53rd you are dealing with an environment where there are declining

[Translation]

autres facultés de l'Université, font tout ce qu'il est humainement possible de faire dans les présentes circonstances. Mais les habitants du Nord, les autochtones et les autres, en raison de cet état de fait, n'ont tout simplement pas accès aux programmes d'informatique, de gestion des entreprises, qui, vous l'avez mentionné il y a un instant, sont très populaires à l'échelle du pays et pour lesquels il y a une très forte demande.

Nous ne pouvons enseigner ces matières à l'heure actuelle parce que nous ne disposons pas des fonds nécessaires. Nous ne disposons en ce moment que des fonds nécessaires pour les enseignants, mais rien d'autre. Ainsi, bon nombre d'habitants du Nord se voient, pour l'essentiel, refuser l'accès à des emplois auxquels ils auraient droit, uniquement en raison du fait qu'ils vivent dans le Nord.

Le président: D'autres questions, John?

M. McDermid: J'aimerais poser une simple question au Dr. Hayes relativement au cours de gestion de bande auquel il s'est intéressé cet été. Clarence Daniels, du conseil de la tribu Dakota Objibway, a affirmé cet après-midi que ce genre de cours n'était pas disponible au Canada. Vous vous êtes occupé de cette question. Ce cours est-il disponible ou envisagez-vous de le donner dans l'avenir?

M. Hayes: Non, M. McDermid. Nous l'avons envisagé lors de la mise au point de notre programme destiné aux administrateurs scolaires. Il a été conçu de façon à pouvoir être adapté aussi bien à un cours portant sur l'école que sur tout autre sujet se rapportant à l'administration. Nous aimerions enseigner ce cours si les fonds nécessaires étaient disponibles. Remarquez que je ne tente pas de vous soutirer des fonds. J'affirme simplement que ce programme peut être adapté ailleurs et qu'il y a au Canada des autochtones qui peuvent être réunis afin qu'on l'enseigne.

M. McDermid: Un tel cours entre-t-il dans le mandat de l'Université?

M. Hayes: Non, monsieur. Cela n'est pas le cas. Nous pourrions nous employer à lever cette difficulté. Notre établissement frère là-haut aurait peut-être quelques questions à soulever à ce sujet. Du point de vue administratif, leur mandat diffère légèrement du nôtre quant aux programmes. Cependant nous disposons des talents et des compétences nécessaires pour mettre au point un tel programme et pour le réaliser si on nous en donnait la possibilité.

M. McDermid: Vous avez peut-être abordé cette question dans votre exposé, en mon absence. L'une des plaintes que l'on formule relativement à la formation des maîtres parmi les autochtones est qu'en pratique, ils n'obtiennent pas les emplois d'enseignants. Ils obtiennent des emplois de maîtres-assistants, de jardinières adjointes dans les garderies. Cela va presque au point où, M. le président, il pourrait y avoir accusation de discrimination relativement aux pratiques d'embauche à l'égard des enseignants autochtones diplômés. A votre avis, ces accusations sont-elles fondées?

M. Hayes: Si vous me permettez, je vais répondre à votre question en deux volets. Au nord du 53^e parallèle, ce problème ne se pose tout simplement pas. A l'occasion, nous entendons des rumeurs à ce sujet. Au sud, nous nous trouvons dans un

[Texte]

enrolments and teachers who have seniority, just on the very operational nature of the way our school systems are run, have been there for many years while the native teachers have been trained primarily within the last decade, most of them within the last five years.

• 2040

That is probably occurring in some places, and the rationale for that is simply if a superintendent had someone who had been teaching for him for 15 years and had a choice of either setting him out on the street or hiring also a capable and potentially very useful teacher, I know many of the superintendents are going to hire even in those teacher assistant positions.

Now, if I might generalize, to the east and slightly south of us in many of the American states where similar situations have occurred, there are many teacher aids with Masters degrees who, because of declining enrolments, find themselves in that position. I do not defend it; I simply present that as a rationalization.

Mr. McDermid: You also are working in a circumstance where there has, unfortunately, over the years been some resistance to the introduction of native teachers, and yet there are many places in the south where there are many native teachers being hired as well.

Dr. Hayes: I am sorry; I cannot give you a yes or no answer.

Mr. McDermid: A final question and I am not sure if Mr. Connor wants to answer this, or Dr. Hayes. In both your presentations it sounded like with better funding for these courses you could accommodate a lot more people at the university. I gather, first, that you have the space and, second, you have the teachers to do the job. If the answer is, yes, then can I just carry it one step further and ask if you are having trouble recruiting experienced people in the universities for teaching?

Dr. Peter Hordern (Co-ordinator, Mature Student Program, Brandon University): Yes, we have the capability to do it, there is no doubt about that. I think I would like to expand on some of the discussion that has been here this evening. There has been lots of concentration on people of native descent. I am also concerned about the divorced person, age 35, with three children, at the minute subsisting because of his or her situation on some sort of governmental support, and I think the question that should be put is, are we going to provide the opportunity for that person to enter the labour force, or are we for all the time that person is bringing up children make him or her depend on governmental assistance? It is a question of giving people the opportunities to enter the labour force.

The other thing that I think is very crucial is to look at their human and social needs. We not only give people the opportunity to enter the labour force, but we give them the opportunity to establish an identity when they may have come from a

[Traduction]

milieu où il y a une baisse de la population scolaire et où les enseignants, étant donné la nature tout à fait opérationnelle de notre système scolaire, jouissent de plus d'ancienneté, puisqu'ils enseignent depuis nombre d'années. Les enseignants autochtones, au contraire, ont été formés en général au cours de la dernière décennie et, pour la plupart d'entre eux, au cours des cinq dernières années.

Cela se produit probablement à certains endroits et la raison d'être de cela est simplement que si un directeur a quelqu'un qui travaille pour lui depuis 15 ans et qu'il a le choix entre le mettre à la rue ou engager un professeur compétent et qui serait très utile, je connais bien des directeurs qui essaieraient d'engager des assistants.

Maintenant, si je peux me permettre de généraliser, à l'est et légèrement au sud de nous, dans de nombreux états américains, il se produit des situations similaires; il y a de nombreux professeurs suppléants munis d'un diplôme de maîtrise qui, à cause de la diminution des engagements, se retrouvent dans cette position. Je ne défends pas cela; je présente simplement les faits pour les rationaliser.

M. McDermid: Au cours des années, vous avez également fait face à une certaine résistance face à l'engagement de professeurs autochtones; il y a de nombreux endroits, dans le sud, où l'on engage un grand nombre d'autochtones pour enseigner.

M. Hayes: Je m'excuse, je ne peux vous répondre de façon affirmative ou négative.

M. McDermid: J'aurais une dernière question et je ne sais pas si M. Connor voudra y répondre ou Dr. Hayes. Dans vos deux présentations, il m'a semblé qu'un meilleur financement permettrait à un plus grand nombre de personnes de suivre ces cours à l'université. J'en conclus que, premièrement, vous avez l'espace et que, deuxièmement, vous avez les professeurs pour faire le travail. Si la réponse est «oui», puis-je me permettre d'aller plus loin et de vous demander si vous avez des difficultés à engager des personnes expérimentées pour enseigner dans les universités?

Dr Peter Hordern (coordonnateur, Mature Student Program, Brandon University): Oui, nous pouvons le faire sans aucun doute. J'aimerais m'étendre sur la discussion que nous avons eue ce soir. Nous nous sommes beaucoup concentrés sur les gens de descendance autochtone. Je m'intéresse également à la personne divorcée de 35 ans qui a trois enfants qui subsiste grâce à une aide gouvernementale quelconque; je crois qu'il faut se demander si nous allons donner à cette personne la chance d'entrer sur le marché du travail ou si nous pensons qu'elle doit élever ses enfants avec l'aide du gouvernement? La question est de savoir si ces personnes auront la possibilité d'entrer sur le marché du travail.

Il est également crucial, à mon avis, d'étudier leurs besoins aux niveaux humain et social. Nous ne donnons pas seulement aux gens la possibilité de travailler, mais nous leur permettons d'acquérir une identité alors qu'ils ont peut-être eu une exis-

[Text]

very unlucky background, and also we give them an opportunity to use some skills that previously they did not have.

One of the thrusts of the mature student centre, which is very new it is one month old—is to make a preliminary assessment of people's skills and abilities and I think this is crucial if you are looking at employment for these people in the future. You have to make a very careful assessment at the beginning of the education of what their skills and abilities are and then, if they have a particular educational goal and they are lacking—say they only have Grade 10, or whatever it is—we provide opportunities to upgrade those fundamental skills whatever they may be so they can pursue the career goals for which they are suited. I think we have also to think in terms of the eighties, in terms of giving opportunities to people that previously have not had these opportunities.

Mr. McDermid: Fine, thank you. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Swartz, our research director.

Mr. Swartz: Do you try to recruit students from the populations you have been talking about, the populations of single parents with dependent children, the populations of people north of 53, or have you reached the stage now where you are turning people away because they are trying to beat down your doors?

• 2045

Mr. Connor: Can I have a go at that one? Because funding in significant amounts has been available for native people through the Department of Indian Affairs, a particular branch of the provincial government, we have had for some time a pro-active recruitment campaign. By that I mean we sent recruitment teams up into the remote communities. The idea is not to do a hard sell, and we do not do that, but to make people aware of what opportunities there are, where those opportunities can lead, and how to make the first contact to explore those opportunities, and that has been true for some while with the native people.

For some years now we would have been able to take many more, including this year, than we did but we could not do that because the funding was not available. Where people in the south are concerned, we have not yet attempted a pro-active recruitment campaign but we are getting all we felt for this year anyway, that we could reasonably handle, and by reasonably I mean give those people the services they need. Does that answer your question?

Mr. Swartz: Yes. The lack of a pro-active campaign in the south may be a good thing for you, though, in the light of what you have expressed and what we have heard from other sources regarding the problem of people in the south obtaining employment. If you had a pro-active campaign to attract more people from the south, you may not be able really to steer them into employment opportunities. Is that your view?

[Translation]

tence misérable par le passé et nous leur donnons la chance qu'ils n'ont jamais eu d'utiliser leurs aptitudes.

Le «mature student centre», qui existe depuis un mois seulement, a réagi en faisant une évaluation préliminaire des compétences et des aptitudes des personnes et je crois que c'est très important si vous considérez les possibilités d'emploi pour l'avenir. Il faut d'abord évaluer avec soin leurs compétences et leurs aptitudes et, s'ils veulent suivre un programme particulier et qu'ils n'ont pas les prérequis voulus, par exemple s'ils ont une dixième année ou autre, nous leurs donnons la chance d'augmenter leurs connaissances fondamentales peu importe leur niveau afin qu'ils soient en mesure de poursuivre les objectifs de carrière pour lesquels ils sont faits. Je crois que nous devons également penser en fonction des années quatre-vingt, c'est-à-dire de donner une chance aux personnes qui n'en ont jamais eue.

M. McDermid: Bien, merci. Merci, monsieur le président.

Le président: Notre directeur de recherche, M. Swartz.

M. Swartz: Essayez-vous d'aller chercher des étudiants parmi les groupes dont vous avez parlé, à savoir les parents uniques avec enfants à charge, les personnes au nord du 53^e parallèle ou êtes-vous arrivé au stage où vous les refusez parce qu'ils essaient de défoncer vos portes?

M. Connor: Puis-je essayer de répondre à cela? Étant donné que des montants considérables ont été mis à la disposition des autochtones par l'intermédiaire du ministère des Affaires indiennes, un service particulier du gouvernement provincial, nous avons eu une campagne de recrutement active. Je veux dire par cela que nous avons envoyé des équipes de recrutement dans les communautés éloignées. L'idée n'est pas de vendre absolument, mais d'informer les gens des possibilités qui existent, de leur dire où ces possibilités peuvent mener et comment établir le premier contact pour explorer ces possibilités et c'est ce que nous avons fait pendant un certain temps dans le cas des autochtones.

Depuis quelques années déjà, nous aurions pu faire beaucoup plus, même cette année, mais il n'y avait pas de fonds disponibles. Dans le cas des gens du sud, nous n'avons pas encore lancé de campagne active, mais nous faisons, pour cette année du moins, tout ce que nous pouvons faire raisonnablement. Je veux dire que nous donnons à ces personnes les services dont ils ont besoin. Est-ce que cela répond à votre question?

M. Swartz: Oui. Cependant, l'absence d'une campagne active dans le sud peut être une bonne chose pour vous, d'après ce que vous avez dit et d'après ce que nous avons entendu d'autres sources sur le problème des gens du sud qui obtiennent un emploi. Si vous aviez lancé une campagne active pour attirer plus de gens du sud, vous n'auriez peut-être pas pu les diriger vers des possibilités d'emploi. Est-ce comme cela que vous voyez les choses?

[Texte]

Mr. Connor: That is a sort of a chicken and egg question. I do not feel like taking the responsibility for the rest of society. I think there are a lot of career opportunities available to people—strangely enough, I really do. Even though we say we have high unemployment, there are some career areas where jobs are going begging for the lack of qualified people. For instance, if you look at a southwest Manitoban town—well, just listen to the plea that is in the press right now for doctors.

The provincial government, I believe, is thinking of instituting an incentive program involving large sums of money to attract people. Lawyers, professional people of a variety of professions, are sadly lacking throughout the rural areas particularly, so I really do not buy it that we have sort of soaked up the career market. Also I do not think it is fair to sort of debar people from getting into the ballpark just because the teams are full. Maybe they are better players, the ones that are trying to get in.

Dr. Hayes: I think much of what Cam has said is obvious but, at the same time, the life quality is being changed as a result of education across the country. The day of the 18-or 19-year-old taking his high school leaving certificate and trucking off to the local university is still going to occur somewhat. But the people in the 30-to 45-year-old span who are beginning to pack the community colleges and the universities are saying, "We may have already a career track but we wish our life quality to be improved, and they may be the ones who take the degrees and honours that you mentioned earlier."

But what we also have are people that are saying, "I want to not only to upgrade my job skills but I wish to upgrade my life quality" and, as a result, the university then becomes a regional resource for the quality of life of the over-all community. In effect, that may be saying something you have already heard 50 times, but that may be the mission of the future for the university in addition to the preparation of those in a liberal education or a technical education.

• 2050

Mr. Perkins: Sir, may I make a comment also. In respect of the federal government's involvement in projects to find employment, I think from the university point of view—I can not obviously speak for the rest of society and I do not know how effective these programs are—programs of the type that are designed to generate jobs by having society create jobs and then employ people, paying them certain amounts of money for a certain period of time and having the federal government pick up the payroll, are really much less effective than they might be.

That money, it seems to me, is far better used in the long run to provide the kind of educational assistance programs that Campbell Connor referred to a while ago. That has a longer lasting benefit for that person because, without any doubt, while a university education is for all the kinds of things we have talked about—edification of the individual and that

[Traduction]

M. Connor: Ça me fait penser à la question de l'œuf ou la poule. Je ne me sens pas responsable du reste de la société. Je pense qu'il y a de nombreuses possibilités de carrière qui s'offrent aux gens. Même si nous disons avoir un taux de chômage élevé, il existe certains secteurs où l'on manque de personnel qualifié. Par exemple, dans les journaux d'une ville du sud-ouest du Manitoba, on peut dire qu'ils ont actuellement un urgent besoin de médecins.

Je crois que le gouvernement provincial songe à lancer un programme d'encouragement à coup de grands renforts d'argent pour attirer les gens. Il y a un manque flagrant d'avocats, de professionnels en tout genre dans les régions rurales particulièrement; par conséquent, je ne crois pas réellement que le marché du travail est saturé. Je ne crois pas non plus qu'il est juste d'interdire à quelqu'un de prendre part au jeu sous prétexte que les équipes sont complètes. Ceux qui essaient de participer sont peut-être de meilleurs joueurs que ceux qui jouent.

M. Hayes: Je pense que ce qu'a dit Cam est, en grande partie, évident, mais, d'autre part, la qualité de vie est en train de changer partout au pays à la suite du changement du niveau d'éducation. Nous verrons encore le jeune de 18 ou 19 ans aller à l'université locale avec son certificat d'études secondaires en main, mais les gens entre 30 et 45 ans qui commencent à remplir les collèges communautaires et les universités disent: «nous avons peut-être déjà une carrière qui est tracée, mais nous voulons améliorer la qualité de notre vie» et c'est peut-être eux qui recevront les diplômes et les honneurs dont vous avez parlé plus tôt.

Il y en a également qui disent: «Je ne veux pas seulement améliorer mes aptitudes de travail, je veux aussi améliorer la qualité de ma vie». L'université devient alors une ressource régionale en ce qui concerne la qualité de vie de l'ensemble de la communauté. En réalité, cela veut dire quelque chose que vous avez déjà entendu 50 fois, mais cela peut être la mission de l'avenir pour l'université en plus de la préparation de ceux qui se destinent à une éducation libérale ou technique.

M. Perkins: Monsieur, puis-je apporter un commentaire également en ce qui concerne la participation du gouvernement fédéral aux projets qui visent à trouver des emplois? Je crois que, du point de vue de l'université, car je ne peux évidemment pas parler au nom du reste de la société et je ne connais pas l'efficacité des programmes qui visent à créer des emplois, à engager des personnes et à les payer pendant une certaine période de temps et à faire ramasser la feuille des salaires par le gouvernement fédéral, ces programmes ne sont pas aussi efficaces qu'ils pourraient l'être.

Il me semble que cet argent est beaucoup mieux utilisé à long terme pour assurer des programmes d'aide à l'éducation dont parlait Campbell Connor il y a un certain temps. Cela représente un avantage permanent, parce que, sans aucun doute, pendant que l'enseignement universitaire sert à toutes les choses dont nous avons parlé, l'édification de l'individu et

[Text]

kind of thing and not primarily to train the person to achieve a better employment—the statistical fact of the matter is that university-educated people are more employable than non-university educated people, even in the job market of today. It simply is not true that Canada is running over with PhDs driving taxis. One would like to hear that, but it just is not true.

The Chairman: We met one the other night in Regina. He appeared before our committee. He was not driving a taxi, but he was a highly qualified PhD who has had difficulty finding work for five years.

• 2055

Mr. Perkins: Yes, I think there certainly are some, but I look at the employment opportunities offered by the Government of Canada and I look at the salary levels that are offered, and the kinds of positions one might create in the university that would be long lasting simply are not at those base level salaries for any kind of long-term operation. So we tend not to take advantage of them as much as we would and I think, as I say, that that money might be better expended on having people apply for some sort of federal subsistence grant to help them alone to go to university.

The Chairman: Thank you very much, Dr. Perkins, Mr. Connor, Dr. Hordern and Dr. Hayes. You have made an important contribution to our proceedings and there is much there to consider for our report. If you have any further suggestions or recommendations that you feel you have overlooked tonight, these can always be sent to us in writing until about December 1. Thank you once again for spending this evening in coming here.

Next I call the Brandon Labour Council.

A Witness: Mr. Chairman, could I just make one comment . . .

The Chairman: I am afraid not . . .

A Witness: We keep hearing about Indian Affairs funding and I know in particular the press has made errors in that Indian Affairs funding is only for Treaty Indians.

The Chairman: I was a minister for Indian Affairs and I know that very well.

A Witness: But I have seen remarks in the paper assuming that it is . . .

The Chairman: Well, thank you, but I feel I can not correct everything that has been misinterpreted in the world at these meetings, and perhaps you should talk to the press. But I know that myself, and many of us here have a background of information that we know so we will not be led into the same errors. I do not know whether these people have been themselves. I do not know about that.

The Brandon Labour Council? Is that the right name or is it the Federation of Labour for Brandon?

Mr. R. Martin (President, Brandon and District Labour Council): No, it is the Brandon and District Labour Council.

The Chairman: Could I have your name, please?

Mr. Martin: Ross Martin; I am the president of the council.

[Translation]

ce genre de choses ne permettront pas à l'individu de trouver un meilleur emploi. Les statistiques sur cette question démontrent que les personnes munies d'un diplôme universitaire se trouvent plus facilement un emploi que celles qui n'en ont pas, même sur le marché du travail d'aujourd'hui. C'est tout simplement faux que le Canada regorge de gens munis d'un doctorat qui conduisent des taxis. On aimerait entendre cela, mais ce n'est pas vrai.

Le président: Nous avons rencontré une personne dans ce cas l'autre soir à Regina. Elle a témoigné devant le comité. Elle ne conduisait pas de taxi, mais avait un doctorat et avait eu des problèmes, pendant cinq ans, à se trouver du travail.

M. Perkins: Oui, je pense qu'il y en a certainement, mais je considère les chances d'emploi qu'offre le gouvernement fédéral, les niveaux de salaires qui sont offerts, le genre de postes qui peuvent être créés à l'université et qui seraient permanents simplement parce qu'ils ne sont pas aux niveaux de salaires de base, pour toute exploitation à long terme. Ainsi, nous ne tirons pas tout le profit que nous pourrions en tirer et je pense, et je prétends qu'il serait préférable de dépenser cet argent en subventions fédérales afin de permettre aux gens de fréquenter université.

Le président: Merci beaucoup docteur Perkins, monsieur Connor, docteur Hordern et docteur Hayes. Vous avez apporté une contribution importante à nos débats et nous devons nous pencher sérieusement sur ce qui a été dit pour faire notre rapport. Si vous avez d'autres suggestions ou recommandations qui devraient, selon vous, être présentées ce soir, vous pouvez nous les envoyer par écrit d'ici le mois de décembre. Merci encore d'être venus ici ce soir.

J'appelle maintenant le Brandon Labour Council.

Un témoin: Monsieur le président, pourrais-je seulement faire un commentaire?

Le président: J'ai bien peur que non.

Un témoin: Nous entendons parler du financement des Affaires indiennes et je sais, en particulier, que la presse s'est trompée en disant que le financement par les Affaires indiennes s'adressait seulement aux Indiens assujettis aux traités.

Le président: J'ai été ministre des Affaires indiennes et je suis parfaitement au courant de cela.

Un témoin: Mais j'ai lu dans le journal que l'on prétendait que . . .

Le président: Bien, merci, mais je crois que je ne peux corriger tout ce qui a mal été interprété lors des réunions; vous devriez peut-être parler aux journalistes. Je sais, par contre, que plusieurs d'entre nous, moi y compris, avons une documentation de base que nous connaissons et que nous ne commettons pas les mêmes erreurs. Je ne sais pas si ces personnes étaient elles-mêmes. Je ne sais rien à ce propos.

Le Brandon Labour Council? Le nom est-il exact ou est-ce la Federation of Labour de Brandon?

Mr. R. Martin (président, Brandon and District Labour Council): Non, c'est le Brandon and District Labour Council.

Le président: Pourriez-vous vous identifier, s'il-vous-plait?

M. Martin: Ross Martin; je suis le président du conseil.

[*Texte*]

The Chairman: All right, Mr. Martin.

Mr. Martin: I am basically presenting a brief to this task force and I will not read through the whole thing. I will read out the main points of it.

The Chairman: At the beginning I pointed out that if you do have a printed brief it will be put in our proceedings as if you had read it in its entirety to save you from reading it, but you can use your time to emphasize or discuss it as you wish.

Mr. Martin: Well, I wish to make the main points of the brief and, as I stated, I will not be reading the whole thing. I will present the brief to you in its entirety.

• 2100

The Chairman: Good.

Mr. Martin: We have looked at several aspects of it, its unemployment problem, the role of training, and so on. The current state of the Canadian economy is summarized in the daily headlines of Canada's newspapers—double-digit inflation, oil prices must go up, unemployment up again, the economy faces severe recession, and so on. Such headlines are not, of course, a recent development. They have been with us since the early nineteen-seventies.

The burden of the message of these headlines is, in short, that the Canadian economy is in the grips of a protracted crisis characterized by stagnation, unprecedented rates of inflation and persistently high levels of unemployment. The dismal performance of the Canadian economy in recent years has been accompanied by a marked degradation in the lives of hundreds of thousands of Canadians—the unemployed and their families who are forced to try to maintain their living standards on unemployment insurance payments; the aged who have seen inflation eat away at their modest pensions which they thought would permit them to live out their lives with a semblance of decency and dignity; the female heads of households condemned to dependency on welfare because there are no jobs available, and so on. These are but direct casualties of the crisis. The erosion of real incomes and the threat of unemployment have affected the majority of working class families, diminishing their aspirations and undermining their hopes.

Obviously there are no easy solutions to such complex problems. We will note in passing, however, that most of the policies introduced by governments in recent years have been designed to resolve the crises on the backs of Canadian workers and their families. Trudeau's anti-inflation program, tight fiscal monetary policies, cutbacks in unemployment insurance benefits, the tax on public sector workers and trade unions in general, are all of a piece, part of a strategy to reduce the real wages of workers and transfer income from labour to capital in expectation that this will create incentives for new investment, reject interpretations of the current problems which place the blame for the crises on workers and public sector employees. The real source of the crisis is an economic system which is inherently unstable and replete with contradictions.

[*Traduction*]

Le président: Très bien, monsieur Martin.

M. Martin: Je veux simplement présenter un bref exposé sur ce groupe d'étude et je ne le lirai pas au complet. Je vous lirai simplement les points principaux.

Le président: Pour commencer, je signale que si vous avez un exposé imprimé, il sera inclus dans nos procès-verbaux comme si vous l'aviez lu en entier afin de vous éviter de le faire, mais vous pouvez consacrer votre temps, si vous le désirez, à faire ressortir certains points ou à en discuter.

M. Martin: Bien, je voudrais faire ressortir les principaux points et, comme je l'ai dit, je ne lirai pas l'exposé au complet. Je vous le remettrai en entier.

Le président: Bien

M. Martin: Nous avons étudié plusieurs aspects de la question, le problème du chômage, le rôle de la formation et ainsi de suite. L'état actuel de l'économie canadienne est résumé dans les grands titres des quotidiens du pays; on y parle de l'inflation à deux chiffres, du prix du pétrole qui doit augmenter, du chômage qui augmente également, de la récession économique et ainsi de suite. Bien sûr, ces titres ne sont pas récents. Nous entendons parler de ces problèmes depuis le début des années 1970.

En résumé, le message de ces grands titres est que l'économie canadienne est aux prises avec une crise qui s'éternise et qui se caractérise par la stagnation, des taux d'inflation sans précédent et des taux de chômage qui demeurent élevés. La sombre performance de l'économie canadienne des dernières années a été accompagnée d'une dégradation marquée du niveau de vie de centaines de milliers de Canadiens; les sans emploi et leurs familles qui s'efforcent de maintenir leurs niveaux de vie au moyen des prestations de l'assurance-chômage; les personnes âgées qui voient l'inflation gruger leurs modestes pensions qui devaient leur permettre de vivre avec un semblant de décence et de dignité; les femmes qui sont soutenues de famille et qui sont condamnées à dépendre du bien-être social parce qu'il n'y a pas d'emploi pour elles et ainsi de suite. Il ne s'agit pas là d'accidents directs de la crise. L'érosion des revenus réels et la menace du chômage ont touché la majorité des familles de la classe ouvrière en diminuant leurs aspirations et en anéantissant leurs espoirs.

Il n'y a évidemment pas de solutions simples à ces problèmes complexes. Cependant, nous noterons en passant que la plupart des politiques mises en œuvre par les gouvernements au cours des dernières années ont eu pour objet de résoudre les crises sur le dos des travailleurs canadiens et de leurs familles. Le programme anti-inflationniste de Trudeau, les politiques monétaires serrées, les coupures dans les prestations d'assurance-chômage, l'imposition des travailleurs du secteur public et des syndicats ouvriers en général font partie d'une stratégie qui visent à réduire les salaires réels des travailleurs et à transférer le revenu de la main-d'œuvre à la capitale en espérant que cela stimulera de nouveaux investissements, rejettera les interprétations des problèmes actuels qui rendent les travailleurs et les employés du secteur public responsables de

[Text]

The unemployment problem as we see it, the main problem with government policy in Canada, is that it is predicated on the assumption that government's role in the economy is a residual one. Specifically, government policies are intended to create an environment favourable to private sector investment. This role is not a trivial one—on the contrary, it is clear that if we had not had the growth in the public sector spending and the public sector deficit that we have experienced since the mid nineteen-sixties, the economic problems facing us today would be much more serious than they are.

The limitation of this assumption, despite the fact that it has resulted in an expanded and more sophisticated role for the public sector in the economy, is that it ignores one of the main lessons we learned from the great depression, namely, that you cannot rely on market forces and private investment decisions to achieve social objectives. So long as the basic decisions on investment spending are vested in private firms, it is impossible for government to ensure that the timing involvement of investment spending will be compatible with the requirements of the economy and the population.

Concerning the role of training, one of the great paradoxes in the current situation is that at the same time as you have very high levels of unemployment, private sector firms are complaining about shortages of skilled manpower and demanding that the government take steps to increase the output of trained workers. The Brandon and District Labour Council takes the position that training should be geared to the long-term interests of society and the population, rather than the immediate needs of the individual firms. The two are not necessarily contradictory. Training based on a long-term perspective should ensure that sufficient qualified manpower is available to meet the requirements of the economy.

• 2105

The point is that because individual firms concern themselves solely with their own immediate situation, they do not take into account the broader needs of society. Why have a training program if you can recruit all the skilled manpower you need from a firm that does have a training program? Our position on training is that institutional training which is funded by government should be designed to provide skills which are widely applicable in all sectors of the economy, provide training of specific skills which cannot feasibly be produced in the private sector, and dovetail with the private sector training programs which require an institutional component as is the case now, for example, with apprenticeship programs.

The rest of the training should be done in an industrial setting and paid for by the private sector. In general, it would seem that most of the sorts of training which we recommend be offered in an institutional setting are now being jointly offered by the federal, through its manpower training programs and provincial, through various diploma and certificate

[Translation]

ces crises. La source réelle de la crise est un système économique naturellement instable et plein de contradictions.

Comme nous le constatons, le problème du chômage, principal problème des politiques gouvernementales au Canada, est basé sur l'hypothèse selon laquelle le rôle du gouvernement en matière d'économie est résiduel. Les politiques gouvernementales visent à créer un environnement favorable à l'investissement dans le secteur privé. Ce rôle n'est pas banal, bien au contraire; il est clair que s'il n'y avait pas eu l'augmentation des dépenses dans le secteur public et le déficit du secteur public que nous connaissons depuis le milieu des années soixante, les problèmes économiques auxquels nous devons faire face seraient beaucoup plus graves qu'ils ne le sont.

Malgré le fait que cela a entraîné un rôle accru et plus complexe pour le secteur public dans l'économie, cette hypothèse ne tient pas compte d'une des principales leçons que nous avons retenues de la grande dépression, à savoir que l'on ne peut compter sur les forces du marché et sur les décisions relatives aux investissements privés pour atteindre des objectifs sociaux. Aussi longtemps que les décisions fondamentales sur les dépenses d'investissements appartiennent aux entreprises privées, le gouvernement ne peut assurer que le moment où s'affectueront ces investissements sera compatible avec les besoins de l'économie et de la population.

Pour ce qui a trait à la formation, l'un des plus grands paradoxes de la situation actuelle est que, pendant que les taux de chômage sont très élevés, les entreprises du secteur privé se plaignent du manque de main-d'œuvre qualifiée et demandent au gouvernement de former de plus en plus de travailleurs. Le Brandon and District Labour Council est d'avis que la formation devrait suivre les intérêts à long terme de la société et de la population plutôt que de répondre aux besoins immédiats des entreprises individuelles. Ces deux choses ne sont pas nécessairement contradictoires. La formation basée sur une vue à long terme assurerait une main-d'œuvre qualifiée suffisante pour répondre aux besoins de l'économie.

Ce problème vient du fait que les entreprises s'occupent seulement de leur propre situation immédiate. Elles ne tiennent pas compte des immenses besoins de la société. Pourquoi avoir un programme de formation si vous pouvez recruter tout le personnel compétent dont vous avez besoin chez une entreprise qui a un programme de formation? Notre position sur la formation est que l'enseignement des établissements subventionnés par le gouvernement devrait viser à donner les qualifications qui s'appliquent à tous les secteurs de l'économie, à donner des qualifications spécifiques que le secteur privé ne peut donner et à se raccorder aux programmes de formation du secteur privé qui ont besoin d'un composant spécial comme c'est le cas maintenant avec les programmes d'apprentissage.

Le reste de la formation devrait se faire dans un cadre industriel et être payé par le secteur privé. En général, il semblerait que la majorité des cours qui devraient être offerts, selon nous, dans une cadre institutionnel, sont maintenant offerts conjointement par le gouvernement fédéral, au moyen de ses programmes de formation de la main-d'œuvre, et les

[Texte]

courses. Some industrial training is also being carried out under government auspices including the Canada Manpower industrial training program which was expanded in the current year to provide funds for the critical trade skills shortages program.

There are problems with existing government programs. For example, the programs are not very responsive to changing economic conditions, but the main deficiency in the existing system lies with the failure of private sector firms to provide sufficient training at the point of production, sufficient in both a qualitative and quantitative sense. This failure is reflected in the fact that some estimates indicate that the number of applicants for positions in the apprenticeship programs, programs which lead to the acquisition of high-level skills, outnumber the available positions by ratios of 20 or 30 to 1.

Therefore, as a means of overcoming this deficiency, we would recommend that the government introduce a levy grant system similar to what they have in Great Britain. Such a system would encourage private sector firms to introduce new training programs and upgrade and expand existing ones. The proposal for a levy grant system is not a novel one. George Bain recommended such a system to the Manitoba government in 1974 and a commission of inquiry on education leave and productivity made a similar recommendation in its report to the federal government.

The mechanics of the levy grant system are relatively simple; in short, firms are obligated to contribute a certain proportion of their total payroll to a training fund—the levy—and the firms may then apply to the fund for grants to cover the cost of the training programs which they operate. If such applications are approved, the firms receive a transfer from the fund—the grant.

As criteria for assessing applications we would suggest that the following factors be taken into account. First, programs which lead to a provincially approved credential diploma, certificate and so on would be approved. Secondly, applications from unionized establishments should not be considered unless they have the approval of the union. Thirdly, applications for the funding of programs which may not fit the general training category should be assessed on the basis of whether or not they meet a need in the province which cannot be met through alternative channels. We are confident that such a program would lead to a significant expansion in private sector training in Canada and alleviate the problems created by shortages of skilled workers in particular occupations in industries.

In our discussion on unemployment we suggested that this problem could only be ameliorated through planning and collective control over investment decisions. We would submit that such measures are also essential to training and development of worker skills in the economy. In the past, much of the skill training provided for the unemployed in an institutional

[Traduction]

gouvernements provinciaux, au moyen de divers cours qui mènent à l'obtention d'un diplôme et d'un certificat. Il se donne également une formation industrielle sous les auspices du gouvernement qui comprend le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada qui a été amplifié au cours de la présente année afin de financer le programme visant à combler la pénurie critique de personnel compétent.

Par exemple, les programmes ne sont pas très sensibles aux conditions économiques changeantes, mais la principale faiblesse du système existant repose sur le fait que les entreprises du secteur privé ne donnent pas assez de formation au point de production, pas assez dans le sens qualitatif et quantitatif. Cette situation est représentée par le fait que les chiffres approximatifs indiquent que le nombre de candidats aux postes dans les programmes d'apprentissage, programmes qui mènent à l'acquisition des compétences d'un niveau élevé, est supérieur au nombre de postes disponibles dans une proportion de 20 ou 30 à 1.

Par conséquent, pour maîtriser cette pénurie, nous recommandons que le gouvernement établisse un système de subventions similaire à celui qui existe en grande-Bretagne. Un tel système encouragerait les entreprises du secteur privé à créer de nouveaux programmes de formation et à améliorer et à élargir ceux qui existent déjà. La proposition d'un système de subventions n'est pas nouvelle. George Bain a recommandé un tel système au gouvernement du Manitoba en 1974 et une commission d'enquête sur les congés d'éducation et sur la productivité a fait la même recommandation dans son rapport au gouvernement fédéral.

Le mécanisme du système de subventions extraordinaires est relativement simple; en résumé, les entreprises sont obligées de contribuer, dans une certaine proportion de leur feuille de salaires, à un fonds de formation et elles peuvent alors demander des subventions pour couvrir le coût des programmes de formation qu'elles établissent. Si ces mesures sont approuvées, les entreprises reçoivent une subvention.

Comme critères d'évaluation des demandes, nous suggérons que les facteurs suivants soient pris en considération. Premièrement, que les programmes qui mènent à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat approuvé par la province soient approuvés. Deuxièmement, que les demandes d'établissement syndiqués ne soient pas prises en considération à moins que le syndicat ait donné son approbation. Troisièmement, que l'on détermine si les demandes de financement des programmes qui n'entrent pas dans la catégorie de formation générale répondent ou non à un besoin de la province qui ne peut être satisfait d'une autre façon. Nous sommes persuadés qu'un tel programme permettrait de développer la formation dans le secteur privé au Canada et allégerait les problèmes créés par le manque de travailleurs qualifiés dans des domaines industriels particuliers.

Lors de notre discussion sur le chômage, nous avons dit que ce problème pourrait seulement être résolu par la planification et le contrôle collectifs des décisions relatives aux investissements. Nous prétendons que de telles mesures sont également essentielles à la formation et au développement de compétences dans l'économie. Par le passé, une grande partie de la

[Text]

setting was frustrated by the fact that when the training was completed there were insufficient jobs available to absorb the trainees. Consequently, many of the trainees were forced to accept low level jobs which did not require their skills. They were employed, but under-employed. With greater planning and control over investment spending, the ability to forecast manpower requirements and adjust training programs accordingly will be much enhanced. Such an outcome will benefit everyone. Trainees would be able to find jobs for which they have trained, productivity would be improved and the problems arising from skill bottlenecks alleviated.

• 2110

In conclusion we would simply say that the proposals we have made will not solve all the problems faced by Canadian society. They will, however, start us in the right direction. In particular, our proposals recognize that the problems facing Canadian society are collective problems and propose that they must be dealt with through collective action. The alternative is to continue on in the future as we have in the immediate past, leaving the fate of the economy to the anarchy of markets and the whims of private investors.

I thank you. I will try to answer any questions. I have had assistance, of course, with this position paper but unfortunately the person could not be available here tonight.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Martin. You may be aware that two other major groups have also recommended the grant levy system to us, one of them being the Canadian Labour Congress which appeared in Ottawa and had a long session with us. Consequently, we are giving serious consideration to that proposal. Could you tell me what trades or what categories of labour are represented in the Brandon and District Labour Council?

Mr. Martin: We represent steelworkers, that work in such places as Belham Wicks and the Canadian Union of Public Employees, which represents health care workers, Manitoba Hydro technical and clerical staff; we represent the IBW which is the Manitoba Telephone System employees, members of the—there is quite a list.

The Chairman: That is enough. I just wanted a general view of the type of trades and workers that you would represent in this area. About how many members belong to your council?

Mr. Martin: Approximately 2,000.

The Chairman: John, do you have any questions?

Mr. McDermid: Have you looked into the levy grant system yourself, or are you toeing the party line when you make that presentation?

[Translation]

formation donnée dans une institution pour les chômeurs avortait étant donné que les emplois disponibles étaient insuffisants pour absorber les étudiants à la fin de leur formation. Par conséquent, un grand nombre d'entre eux ont dû accepter des postes de niveau inférieur pour lesquels leurs compétences étaient inutiles. Ils étaient employés, mais sous-employés. Une plus grande planification et un plus grand contrôle des dépenses en investissements permettraient de mieux évaluer les besoins en main-d'œuvre et d'ajuster les programmes de formation en conséquence. Un tel résultat serait bénéfique pour tous. Les personnes profitant de cette formation pourraient trouver des emplois pour lesquels ils sont réellement compétents, la productivité en serait améliorée et les problèmes provenant du surcroît de disponibilité dans certains domaines seraient réglés.

En conclusion j'aimerais dire simplement que les propositions que nous avons faites ne résoudrons pas tous les problèmes de la société canadienne. Toutefois, elles pourraient nous orienter dans la bonne direction. Plus particulièrement, nos propositions tiennent compte du fait que les problèmes de la société canadienne sont des problèmes collectifs et qu'ils doivent être réglés au moyen de mesures collectives. L'unique autre possibilité est de poursuivre de la même façon que nous l'avons fait dans le passé en laissant l'avenir de l'économie canadienne aux mains des investisseurs privés et au hasard de l'anarchie des marchés.

Je vous remerci; j'essaierai maintenant de répondre à toutes vos questions. La personne qui m'a aidé à préparer la présente déclaration de principe ne pouvait malheureusement pas être parmi nous ce soir.

Le président: Je vous remercie beaucoup M. Martin; vous devez savoir bien sûr que deux autres groupes importants ont recommandé aussi l'adoption du système d'octrois et de contributions extraordinaires, l'un d'eux était le Congrès du travail du Canada qui a paru devant nous à Ottawa durant une longue séance; par conséquent, nous accordons une attention toute spéciale à cette proposition. Pourriez-vous me dire quels sont les métiers ou catégories de main-d'œuvre représentés par le Conseil du travail du district et de la ville de Brandon?

M. Martin: Nous représentons les métallurgistes qui travaillent à des endroits comme Belham Wicks et le Syndicat canadien des employés de la Fonction publique qui représentent les travailleurs de la santé, les techniciens de Hydro Manitoba et de personnel de bureau de cette entreprise; nous représentons aussi le IBW, syndicat des employés du Manitoba Telephone System, enfin la liste est très longue.

Le président: Ça suffit comme cela; je voulais simplement avoir une idée générale du genre de métiers et de travailleurs que vous représentez dans cette région. Combien de membres environ font partie de votre Conseil?

M. Martin: Environ 2,000.

Le président: John avez-vous d'autres questions?

M. McDermid: Avez-vous étudié le système de contributions spéciales et d'octrois vous-même ou empruntez-vous l'idée des autres lorsque vous faites cette déclaration?

[Texte]

Mr. Martin: I am not sure what you mean by the party line. I have . . .

Mr. McDermid: I did not mean my friend's party line—I meant the CLC's party line.

Mr. Martin: I have not received anything on the CLC presentation so I did not know that they had introduced the levy grant system.

Mr. McDermid: I just wondered where you got your information on the levy grant system.

Mr. Martin: I got it from a professor at the Brandon University in the Economics Department who is familiar with the levy grant system.

Mr. McDermid: When was the last time you looked into it? Do you know?

Mr. Martin: Well, as far as I know and the information I got from him, he had just looked into it.

Mr. McDermid: Just recently?

Mr. Martin: Yes.

Mr. McDermid: You mentioned a provincial certificate once they got through apprenticeship programs; they would get a provincial certificate. Does that indicate that you want the province to administer the grant levy system? In other words, it should be done on a provincial basis rather than on a federal basis?

Mr. Martin: Basically, yes. I think it should come mainly through a provincial system. The province has closer contact, in many cases, with the industries working here. You know, Ottawa is a long way from here sometimes.

Mr. McDermid: Tell me about it. There is not even a jet plane coming in here.

Mr. Martin: Or going out.

Mr. McDermid: Or going out, that is right.

Mr. Martin: If I might just make a comment. As I said, I did not go through the whole brief. We have not made recommendations on funding, and what not, for the levy grant system, which is, I believe, different from what they may have in Great Britain.

The Chairman: Well, In any case, as I said to you, we are exploring all aspects of it. There are several kinds of levy grant systems, but because it has been put forward as a serious proposal, we are looking into alternative types of levy grant systems.

• 2115

Mr. McDermid: That is fine.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Martin, for your contribution. I apologize if there was any breakdown in com-

[Traduction]

M. Martin: Je ne suis pas très certain de ce que signifie «l'idée des autres» j'ai . . .

M. McDermid: Je ne voulais certainement pas dire l'idée du voisin; lorsque je dis les autres il s'agit du Congrès du travail du Canada.

M. Martin: Je n'ai rien reçu concernant la déclaration du Congrès du travail du Canada de sorte que je ne savais même pas qu'ils avaient présenté ce système.

M. McDermid: Je voulais simplement savoir où vous aviez recueilli tous ces renseignements sur le système d'octrois ou contributions extraordinaires.

M. Martin: Un professeur de la Faculté d'économie de l'université de Brandon, qui connaît très bien le système, m'a procuré tous ces renseignements.

M. McDermid: À quelle date avez-vous étudié la question pour la dernière fois? Le savez-vous?

M. Martin: Pour autant que je sache et selon les renseignements que j'ai reçus de ce professeur, il venait tout juste d'étudier la question.

M. McDermid: Récemment?

M. Martin: Oui.

M. McDermid: Vous avez mentionné un certificat provincial pour les étudiants ayant terminé leur apprentissage; ceux-ci obtiendraient un certificat de compétence provincial. Devons-nous en conclure que vous souhaitez voir les provinces administrer le système d'octrois ou contributions spéciales? En d'autres mots, selon vous ce programme devrait être réalisé dans un contexte provincial plutôt que sur une base fédérale.

M. Martin: Fondamentalement oui. Je crois que la formation devrait passer par un système provincial car la province a un meilleur contact dans la plupart des cas avec les industries qui s'y trouvent. Vous savez, Ottawa se trouve très loin d'ici parfois.

M. McDermid: C'est vous qui le dites, il n'y a même pas d'avion à réaction qui se rend jusqu'ici.

M. Martin: Où qui en sort.

M. McDermid: Vous avez raison.

M. Martin: Si je peux ajouter juste un autre commentaire, comme je l'ai dit déjà je n'ai pas présenté le document au complet, nous n'avons fait aucune recommandation quant au financement et autres procédures connexes au système d'octrois et de contributions extraordinaires lequel serait, je crois, très différent de celui en vigueur en Grande-Bretagne.

Le président: De toute façon, comme je vous l'ai déjà dit, nous étudions présentement tous les aspects de ce système; il en existe plusieurs sortes, mais étant donné qu'il a été présenté sous forme de déclaration de principe sérieuse nous devons étudier différents genres de systèmes d'octrois ou contributions extraordinaires.

M. McDermid: Très bien.

Le président: Merci beaucoup M. Martin de votre contribution; je regrette qu'il y ait eu toutes ces difficultés dans les

[Text]

munications leading to your appearance here. Again, as I said to the university . . .

Mr. Martin: I got the telegram tonight, but I had some advance notice. I believe Mr. Orlikow called the President of the Federation of Labour who contacted me.

The Chairman: That is good. I guess our ads in the papers here did not do much good. We put two of them in but nobody seems to have seen them, although they were fairly large ads. Once again, thank you.

Mr. Martin: Thank you.

The Chairman: Next we have the Association of Municipalities I presume I have the permission of the committee to print this brief in its entirety?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Ray Howard (President, Union of Manitoba Municipalities): Honourable minister and members of the task force . . .

The Chairman: I am no longer a minister, sir.

Mr. Howard: For a while there I wondered if you were still Minister of Indian Affairs.

The Chairman: Well, I am still on the committee.

Mr. Howard: My name is Ray Howard, Mayor of the Town of Birtle and President of the Union of Manitoba Municipalities.

The Chairman: You are the mayor of what town?

Mr. Howard: Birtle.

The Chairman: How do you spell that?

Mr. Howard: B-i-r-t-l-e; it is a contraction of birdtail; we are Scottish people that shortened it.

The Chairman: And your association is the Manitoba Association . . .

Mr. Howard: No; it is the Union of Manitoba Municipalities. I have a very short brief printed that we will leave with the task force. Our office did contact your office in Ottawa on Monday, but I guess the messages have not got through.

The Chairman: We were in Regina.

Mr. Howard: Upon receipt of your telegram we were waiting for your office to contact us further as the telegram indicated, and we thought on Monday we had better get in touch with you.

The Chairman: I was told that the people in our office tried to contact all the people on the list that we sent telegrams to, but obviously they did not, so we are going to have some more job opportunities for some people.

Mr. Howard: Well, sometimes some of us are pretty hard to get in touch with.

The Chairman: They told us that they did.

Mr. Howard: Just as a matter of introduction, I think I should give you a little background about the Union of

[Translation]

communications menant à votre participation d'aujourd'hui. Encore une fois comme je l'ai dit à l'université . . .

M. Martin: J'ai reçu le télégramme ce soir mais j'avais déjà été avisé. Je crois que M. Orlikow a appelé le président de la Fédération du travail qui à son tour m'a téléphoné.

Le président: Tant mieux; je crois que nos annonces dans les journaux d'ici n'ont pas porté fruit. Nous en avons placé deux et je crois que personne ne les a vues même si elles étaient assez grandes. Encore une fois merci.

M. Martin: Je vous remercie de même.

Le président: Nous passons maintenant à l'Association des municipalités. Je suppose que j'ai la permission du comité pour imprimer ce document en entier?

Des voix: Bien sûr.

M. Ray Howard (président de l'Union des municipalités du Manitoba): Monsieur le ministre, membres du comité.

Le président: Je ne suis plus ministre Monsieur.

M. Howard: Je me demandais justement si vous étiez encore ministre des Affaires indiennes.

Le président: Eh bien je fais encore partie du comité.

M. Howard: Mon nom est Ray Howard, maire de la ville de Birtle et président de l'Union des municipalités du Manitoba (Union of Manitoba Municipalities).

Le président: Vous êtes maire de quelle ville?

M. Howard: Birtle.

Le président: Comment épelez-vous ce nom s'il-vous-plaît?

M. Howard: B-i-r-t-l-e, il s'agit d'une contraction du mot «birdtail» (queue d'oiseau); nous sommes de souche écossaise et avons raccourci le mot.

Le président: Et le nom de votre association est la Manitoba Association . . .

M. Howard: Non, il s'agit de l'Union of Manitoba Municipalities. J'ai un très court document imprimé que je laisserai au groupe de travail. Notre bureau est entré en communication avec votre bureau d'Ottawa lundi, mais je suppose que les messages n'ont pas été reçus.

Le président: Nous étions à Regina.

M. Howard: Dès que nous avons reçu votre télégramme, nous avons attendu que votre bureau entre en communication avec nous comme l'indiquait ce télégramme; toutefois, lundi nous avons cru qu'il valait mieux entrer en communication avec vous.

Le président: On m'a dit que les employés notre bureau avaient tenté de communiquer avec tous les gens sur la liste des destinataires de télégramme, mais de toute évidence ils ne l'ont pas fait; il y aura donc bientôt de postes libres pour d'autres personnes . . .

M. Howard: Il faut dire que parfois certains d'entre nous sont très difficiles à joindre.

Le président: Les employés de notre bureau nous avaient déclaré qu'ils avaient réussi à vous joindre.

M. Howard: A titre d'introduction je crois que je devrais vous faire un court résumé de l'historique de la Union of

[Texte]

Manitoba Municipalities so that you will know the basis of our views. We are not presenting any great deep views because we do not have the capacity to do. The UMM was incorporated in 1909. We represent slightly more than 160 Manitoba municipalities. They are primarily rural municipalities, but we also represent a number of smaller towns and villages and also the City of Brandon.

The objectives of the Union of Municipalities is to improve, strengthen and protect local government in Manitoba, but often we speak to broader concerns such as this as directed by our members either by resolution, which is well and democratically debated, or by what we believe, as an executive, to be a true consensus of our members' opinions.

Because of these sound restrictions, the executive met on Monday with all of our directors in attendance. The executive formulated a short statement which we believe identifies just one simple, perhaps, root of the many roots of concern the task force is studying. While our statement refers to a situation that is almost entirely provincial, we hope that the recommendations at this task force would result in federal-provincial action to address at least some of the problems.

With that I will go into our short brief, which is probably much shorter than it should be. At this time of the night you may disagree with that statement. From the viewpoint of the Union of Manitoba Municipalities, there are only a few points that we can make that relate to the shortage of skilled trades personnel. The first relates to the education and taxation policies of the Province of Manitoba. Our municipalities alone or through this union have strongly opposed the method of education funding employed by the Province of Manitoba. Just this Monday we spent two hours in session with the Manitoba Minister of Education, and this statement is not a statement that he is unfamiliar with.

● 2120

The failure of the province to reform property taxation, especially as it relates to funding education, has resulted in many rural school divisions eliminating occupational training entirely. Disproportionately heavy tax burdens on farmland have resulted in growing demands for restraint from this sector. Faced with these very real demands and the denial of access to other sources of funding, the school boards have found it necessary to slash programs in order to limit further demands on an over-burdened agricultural sector. So not only does the disparity between rural and urban educational opportunity increase, the first elementary step in the long process of training skilled tradespeople is either removed or very seriously weakened.

The Union of Manitoba Municipalities places the blame for this situation on successive provincial governments that have

[Traduction]

Manitoba Municipalities de sorte que vous connaîtrez les fondements de notre point de vue. Nous ne présentons pas d'étude exhaustive parce que nous ne le pouvons pas. La UMM a été incorporée en 1909; elle représente un peu plus de 160 municipalités du Manitoba qui sont principalement des municipalités rurales, mais elle représente aussi un certain nombre de petites villes, villages et bien sûr la ville de Brandon.

Les objectifs de la Union of Manitoba Municipalities sont d'améliorer, de renforcer et de protéger le gouvernement local du Manitoba, mais nous nous adressons souvent à des groupes beaucoup plus importants, ce comité par exemple, lorsque nos membres nous le demande soit par résolution adoptée lors de débats démocratiques, soit par consensus de l'opinion des membres, lorsqu'à titre de directeur je juge que nous avons atteint un tel consensus.

Étant donné les problèmes de son, le comité exécutif s'est réuni lundi, tous les membres étant présents. Il a alors rédigé une courte déclaration laquelle correspond je crois à une simple branche parmi les nombreuses ramifications que le groupe de travail étudie présentement. Bien que notre déclaration se rapporte à une situation qui soit entièrement provinciale, nous espérons que les recommandations du présent groupe de travail viseront des mesures fédérales-provinciales qui pourront régler une certaine partie des problèmes.

Ceci dit, j'aimerais vous présenter le document en question, lequel est probablement beaucoup plus court qu'il devrait l'être. Toutefois, à cette heure de la nuit vous serez peut-être en désaccord avec cette dernière déclaration... Du point de vue de la Union of Manitoba Municipalities il n'existe que quelques points à faire sur le manque de travailleurs spécialisés. Le premier point concerne les politiques d'éducation et de taxation de la province du Manitoba. Nos municipalités, seules ou par le biais de cette association, se sont opposées fortement à la méthode utilisée pour financer l'éducation dans la province du Manitoba. Lundi cette semaine, nous avons passé deux heures auprès du ministre de l'Éducation du Manitoba et il connaît parfaitement bien la présente déclaration. Étant donné que la province n'a pas réussi sa réforme du système de taxation foncière, tout spécialement en ce qui concerne le financement de l'éducation, plusieurs commissions scolaires ont dû annuler la formation professionnelle entièrement.

Le fardeau de taxes foncières beaucoup trop lourd que supportent les terres agricoles a fait multiplier les demandes de restrictions dans ce secteur. Devant ces demandes très concrètes et le refus du gouvernement de leur accorder d'autres sources de financement, les commissions scolaires ont été forcées de couper plusieurs programmes afin de réduire les exigences vis-à-vis le secteur de l'agriculture dont les taxes étaient déjà trop élevées. Par conséquent, non seulement l'écart entre les possibilités scolaires dans le milieu urbain et dans le milieu rural s'élargit-il, mais encore l'étape première du long procédé de formation de travailleurs spécialistes est soit complètement annulée, soit sérieusement handicapée.

La Union of Manitoba Municipalities blâme les gouvernements provinciaux successifs pour cette situation puisqu'ils ont

[Text]

played political games with homeowner grants and credits, rather than engaging in serious tax reform. The school divisions and the Manitoba Association of School Trustees who may have appeared at this hearing—I am not aware—could add much more information on the decline of occupational training in rural Manitoba, such as a system of conditional funding that militates against occupational training.

Municipalities are critical on another subject, maybe more related to the federal program. Municipalities in general are quite critical of the efficiency of past federal job training and retraining programs. Most municipalities have a number of people on social assistance who have been trained and retrained in several trades. Perhaps—and I hope this is true—we are only seeing failures. It would seem to us that the best ways to overcome the shortages in skilled trades certainly would include the following:

(1) the establishment or maintaining of access to occupational training in all school divisions or providing other alternatives enabling students of all divisions the option of occupational training credit courses;

(2) improving access to community colleges for students from rural areas;

(3) insuring that pay scales for high precision trades make the additional training and apprenticeship worthwhile.

Just as an aside on this, and this may be just a poor example, I had a discussion with a young fellow in Grade 12 who happened to live in Edmonton. The only course he was very interested in was a welding course. I knew this hearing was coming up and I was interested in the subject, so I asked him, what about something with higher precision than just the welding part, precision machining and things of that nature? His father, who happens to be a boilermaker, said, it is not worth his while; he can do much better getting his welding training, getting into the boilermaker trades, make money, as much money perhaps as he could if he took the further training and apprenticeship, with less hassle. Now, this may or may not be true. I am informed that precision machinists are very, very well paid, much better than welders. That is just one personal example.

(4) federal-provincial funding agreements to provide greater access to occupation training;

(5) federal-provincial curriculum planning to provide better occupational training from that first step introduction in high schools to the advanced training institutions;

[Translation]

joué à des jeux politiques avec les octrois et crédits des propriétaires au lieu de s'occuper à réformer le système de taxation. Les districts scolaires et l'Association des commissaires d'école du Manitoba (Manitoba Association of School Trustees), qui ont peut-être présenté devant ce comité des mémoires dont je n'ai pas été avisé, pourraient ajouter des renseignements très intéressants sur le dépérissement de la formation professionnelle dans les campagnes du Manitoba; ils pourraient, par exemple, parler d'un système de financement conditionnel qui milite contre la formation professionnelle. Les municipalités mettent en doute une autre question qui se rapporte peut-être de beaucoup plus près au programme fédéral.

Les municipalités en général doutent de l'efficacité des programmes fédéraux antérieurs quant à la formation en vue d'emploi et quant au recyclage. La plupart des municipalités doivent supporter un grand nombre de gens qui vivent de prestations de bien-être social et qui ont été formés et recyclés pour pratiquer plusieurs métiers. Peut-être voyons-nous uniquement les échecs, c'est du moins ce que j'espère. Il me semble que parmi les meilleures façons de régler cette pénurie de travailleurs spécialisés on pourrait certainement retrouver les méthodes suivantes:

(1) établir ou au moins poursuivre les programmes de formation professionnelle dans tous les districts scolaires ou fournir d'autres possibilités permettant aux étudiants de tous les districts d'obtenir des cours ou des crédits en formation professionnelle;

(2) améliorer les possibilités d'accès au CEGEP pour tous les étudiants provenant des régions rurales;

(3) assurer que les échelles de salaire des travailleurs de haute précision justifient la formation supplémentaire et les stages nécessaires.

En commentaire à ce sujet j'ajouterais, il s'agit peut-être là d'un piètre exemple, que j'ai eu une conversation récemment avec un jeune homme en douzième année qui par hasard vit à Edmonton; le seul cours qui l'intéressait vraiment était un cours de soudure. Je savais que cette audition m'attendait et le sujet m'intéressait fortement, alors je lui ai demandé s'il ne serait pas intéressé à quelque métier de haute précision plutôt qu'à la soudure, par exemple l'usinage de précision ou autre métier de cette nature; son père, un chaudronnier, lui a dit que cela n'en valait pas la peine car il peut réussir beaucoup mieux en apprenant la soudure, en devenant chaudronnier et en gagnant peut-être beaucoup plus d'argent que ce qu'il gagnerait en poursuivant sa formation et en faisant un stage d'apprentissage et ce, beaucoup plus facilement. C'est peut-être vrai, peut-être pas. On m'a dit que les mécaniciens sont très bien payés, beaucoup mieux en fait que les soudeurs. Il s'agit là d'un seul exemple personnel.

(4) Parvenir à des ententes fédérales-provinciales pour le financement de programmes fondés à tous un meilleur accès à la formation professionnelle.

(5) Planifier les curriculums aux niveaux provinciaux et fédéral afin de fournir aux étudiants une meilleure formation professionnelle à partir de la première étape élémentaire

[Texte]

(6) industrial participation in curriculum planning training and feasible financing.

I am certainly not as well qualified as Mr. Martin to speak on that particular topic, but I was very interested in the comments he made.

• 2125

(7) follow through on all initiatives to ensure government expenditure is providing the results intended.

That is the end of reading the formal brief, but one other thing that has entered my mind and the minds of our executive many times—and all of us, I suppose, as parents—is that a very low profile seems to be given in this province and in this nation to the skilled trades. I have been kicking around for 45-some years and I am still not exactly sure what a tool and die maker does, or a boilermaker for that matter, or maybe even a precision machinist. I have thought many times that instead of some of the messages that your government, sir, put on television, such as the little metric M that waits on the ice till he falls through, those times could maybe be better spent identifying what a tool and die person does, what a precision machinist does, some of the accomplishments of these higher skilled trades, and I think that is one other thing that is needed. I thank you very much for the opportunity of attending and speaking to this task force.

The Chairman: Thank you, Mr. Howard. With respect to the rates of pay for precision machinists and welders there are, of course, many kinds of welders, but some welders are so specialized and so highly skilled that their pay is very high. As a matter of fact, I had a man come to see me as Chairman of this commission and tell me that they were looking for certain types of welders in Alberta to work on the pipeline. They could find none at all in Canada and even had a hard time finding them in Europe. Finally they found one and the bidding for this fellow's services was like bidding for Reggie Jackson, you know. In other words, his skills are in such short supply, that type of welder, that he almost can write his own ticket.

Now, there are also very highly paid precision machinists, but on the whole both deserve much more information about them. We have received suggestions before that we publicize much more the skilled trades, what they do, their value to the nation, so people will know much more about them and appreciate them, because it is true—they have been downgraded. Several witnesses have said that since the second world war it has been made to appear almost that blue collar trade work was almost dirty work, and that you were not a success unless you went to college or university and got a piece of paper and wore a white collar, which is not true at all.

[Traduction]

donnée dans les écoles secondaires jusqu'à la formation assurée par les institutions supérieures;

6) Obtenir la participation de l'industrie dans l'établissement des curriculums, la formation et le financement réaliste de l'éducation.

Je ne suis certainement pas aussi compétent que M. Martin pour parler de ce sujet en particulier, mais les remarques qu'il a faites m'ont intéressé vivement.

7) et menez à terme toutes les initiatives qui ont été prises pour faire en sorte que les dépenses gouvernementales donnent les résultats prévus.

C'est ici que prend fin la lecture du mémoire officiel, mais ce qui me frappe souvent, moi, ainsi que les membres de notre conseil de direction et, je suppose, nous tous à titre de parents, c'est le peu d'importance qu'on semble accorder aux hommes de métier dans cette province et au pays. Cela fait quelque 45 années que je me pose la question et je ne sais toujours pas exactement en quoi consiste le travail d'un ouvrier-ajusteur, d'un monteur de chaudières ou même d'un opérateur de machine—outil de précision. Il m'est souvent venu à l'esprit qu'au lieu des messages publicitaires que votre gouvernement, monsieur, fait passer à la télévision, comme le petit bonhomme métrique qui attend le dégel du printemps, ces périodes pourraient être utilisées à des fins plus utiles. On pourrait expliquer, par exemple, ce que fait un ouvrier-ajusteur, un opérateur de machine de précision, ou alors montrer certaines réalisations de ces ouvriers hautement spécialisés. Je crois qu'il s'agit là d'un autre besoin à combler. Je vous remercie beaucoup de m'avoir fourni l'occasion de participer à ce groupe de travail et de pouvoir m'exprimer.

Le président: Merci monsieur Howard. En ce qui a trait aux échelles de salaire des machinistes et des soudeurs, il existe, bien sûr, plusieurs types de soudeurs, mais certains d'entre eux sont à ce point spécialisés et compétents que leur salaire est très élevé. En fait, à titre de président de cette commission, j'ai reçu la visite d'un homme qui m'a dit qu'il était à la recherche de certains types de soudeurs en Alberta, pour travailler sur le pipe-line. Sa compagnie n'en a trouvé aucun au Canada et a même eu énormément de difficultés à en recruter en Europe. Finalement, elle en a trouvé un et les enchères pour obtenir les services de cette personne étaient comparables à celles qui ont été faites pour obtenir le joueur Reggie Jackson. Autrement dit, les compétences de ce type de soudeur sont tellement rares qu'il peut presque imposer ses propres conditions de travail.

Bien sûr, on trouve également des opérateurs de machine de précision très très bien payés, mais, dans l'ensemble, ces deux types de travailleurs méritent qu'on parle plus de leur travail. Nous avons reçu certaines propositions précédemment nous demandant d'axer davantage la publicité sur les hommes de métier, sur ce qu'ils font et sur leur apport au pays afin que la population soit mieux informée et, par conséquent, les apprécie davantage, car il est vrai qu'ils ont été dévalorisés. Plusieurs personnes ont déclaré que depuis la deuxième Guerre mondiale, on a tout fait pour que le travail des cols bleus paraisse presque dégradant et on a fait croire que, pour réussir dans la

[Text]

We all know that when we need somebody to fix our TV or our car or our machinery in any way. I am surprised to learn—are you saying that the sole method of financing education in the rural areas is the property tax? It is not supplemented at all by revenues from the province through income tax and other types of taxation?

Mr. Howard: Not nearly in the percentages we would like to see them financed, to the extent that for most of our members, and most of our municipalities, of the total property owner tax bill that we send out somewhere between 65 and 80 per cent of that total tax bill is for education purposes. The province has a goal, or a stated goal, of paying 80 per cent of education funding from provincial revenues and 20 per cent to come from property. This goal has in no way been met, and the system of homeowner grants and tax credits provides a far greater degree of alleviation to the urban residence owner, than it does to the farmer. You can find example after example where a farmer with the same living standard as a man in town who works for a store or for the federal or provincial government, or whatever, would pay 8, 10, 15 times as much property tax to education as that urban resident.

• 2130

The Chairman: If that goal was to be met, the 80 per cent funding by the province, would that satisfy or do you think it should be even higher than 80 per cent?

Mr. Howard: Our official position was for complete removal of education tax from property, that has been modified to the situation where we would be content if we had a limited, constant percentage that was levied on property; a limited, constant percentage of the total education bill. As it stands at present, the municipalities are the catch basin for the expenditures that the schools have to make, over and above what the province will give to the school divisions. Because of this—I referred to it here—the primarily rural school divisions naturally have on their school boards a tremendous pressure from the farm landowner to restrain costs. We as an organization that represents local government, in rural Manitoba especially, are caught in a very dangerous contradiction, in that we have to fight the cause so strongly for restraint in school costs, economies there, that we are not speaking as well as we should to the disparities that are developing and growing between rural and urban people as far as educational opportunities go in Manitoba.

[Translation]

vie, il fallait aller au collège ou à l'université, obtenir un diplôme et devenir un col blanc, ce qui est absolument faux.

Nous sommes tous d'accord là-dessus lorsqu'il nous faut appeler un spécialiste pour réparer notre téléviseur, notre voiture ou nos appareils de quelque façon. Je suis surpris d'apprendre: êtes-vous en train de dire que la seule méthode qui permette de financer l'instruction dans les régions rurales soit l'impôt foncier? L'instruction n'est pas financée en partie par les revenus que la province touche au moyen de l'impôt sur le revenu et d'autres types de taxes?

M. Howard: Pas tout à fait sous les proportions que nous souhaiterions. En fait, pour la plupart de nos membres et de nos municipalités, du montant total des impôts fonciers que nous touchons, approximativement entre 65 et 80 p. 100 sont destinés à l'éducation. La province vise ou a déclaré viser à payer 80 p. 100 des dépenses d'éducation à partir des revenus de la province, et 20 p. 100 à partir de l'impôt foncier. Cet objectif n'a été aucunement atteint et le système de subventions aux propriétaires de maisons et de crédits d'impôt avantage beaucoup plus le propriétaire en milieu urbain que le fermier. Vous trouverez des tas d'exemples dans lesquels un fermier jouissant du même niveau de vie qu'un citoyen qui travaille dans un magasin, au gouvernement fédéral ou provincial ou ailleurs, payera 8, 10 et même 15 fois plus d'argent en impôt foncier destiné au budget de l'éducation que le citoyen en milieu urbain.

Le président: Si l'on devait réaliser cet objectif, soit un financement de 80 pour cent par la province, est-ce que cela vous satisfierait ou, croyez-vous que cela devrait être supérieur à 80 pour cent?

M. Howard: Notre position officielle visait à séparer complètement les taxes scolaires de l'impôt foncier. Nous avons modifié notre position de la façon suivante: nous serions satisfaits si nous pouvions disposer d'un pourcentage fixe limité qui soit imposé sur la valeur de la propriété, c'est-à-dire un pourcentage limité et fixe du budget total consacré à l'éducation. Il ressort, à l'heure actuelle, qu'en ce qui concerne les dépenses que les écoles ont à faire en surplus de ce que la province accorde aux divisions scolaires, il incombe aux municipalités de percevoir les montants nécessaires auprès de ses contribuables. En raison de cet état de chose—j'en ai parlé ici—les commissions scolaires des divisions scolaires surtout rural subissent naturellement une pression énorme de la part des propriétaires de ferme qui désirent limiter les coûts. Quant à nous, à titre d'organisme qui représente le gouvernement local dans la région rurale du Manitoba particulièrement, nous nous trouvons dans un très dangereux dilemme: d'une part, nous devons défendre avec beaucoup d'acharnement la cause des fermiers pour limiter les coûts en matière d'éducation dans cette région et, d'autre part, nous ne pouvons pas dénoncer en même temps, comme nous devrions le faire, les écarts qui naissent et qui augmentent entre les citoyens des villes et ceux des campagnes en ce qui a trait à l'accès à l'éducation au Manitoba.

[Texte]

The Chairman: And you say that as a result of that there has been a cutback, especially in vocational training?

Mr. Howard: Yes; the school division in which I reside, because of this need for economy, this need to not see more tax go on that farmland, have cut occupational training entirely from an entire school division. Many other rural school divisions have either not instituted occupational training, have reduced it to almost a meaningless scale or have, like ours, kicked it out entirely.

The Chairman: Joh, do you have any questions?

Mr. McDermid: Just a couple of quick ones. Your Worship, I was interested in your saying that there should be better access to schools of higher learning for rural students. Are you suggesting that they do not have the same opportunities as an urban student, that they are turned down and urban students are accepted? What did you mean by that?

Mr. Howard: What I really think we mean by that is that it is much more expensive in terms of finances and in terms of family disruption. Of course, for rural students to go to places of higher learning. Just how that could be overcome I do not know, but it is a higher financial drain just by the fact that residence fees and the like have to be paid.

Mr. McDermid: You are thinking that maybe there should be a special category of student loans for rural students; that sort of thing? Is that what the type of think you are aiming at?

Mr. Howard: There could be a special category, but the real strong point that we want to make, as I have said before, is really primarily a provincial issue. But this task force, charged with finding the reasons, I suppose, that there is a shortage of skilled tradespeople, I think would have to recognize the declining occupational training in Manitoba and, I guess, in many other provinces has to be one of the root causes all the way up the line. Everyone from rural areas, of course, would like to have better and easier access to places of higher learning, but how that can be accomplished I am not in a position to suggest.

Mr. McDermid: Did you say, declining enrolment in the trades schools?

Mr. Howard: No, no. I am not sure what I said.

Mr. McDermid: It sounded to me like you thought that there is not the enrolment in the trade schools that there has been in the past.

Mr. Howard: No, no. There is a decline in occupational training in the rural school divisions, definitely but if there was a way to make it easier for rural students to come forward and

[Traduction]

Le président: Et, vous dites qu'à la suite de cette situation, il y a eu une diminution particulièrement au niveau de la formation professionnelle?

M. Howard: Oui; la division scolaire dans laquelle j'habite, à cause de la nécessité de réduire les coûts et de ne pas imposer plus de taxes aux fermiers, a dû retirer complètement le cours de formation professionnelle au sein d'une division scolaire tout entière. Beaucoup d'autres divisions scolaires en milieu rural n'ont pas encore inclu les cours de formation professionnelle, les ont réduits à presque rien ou, comme vous, les ont éliminés complètement.

Le président: John, avez-vous d'autres questions?

M. McDermid: Seulement quelques petites questions. Votre honneur, j'aimerais revenir sur ce que vous avez dit, à savoir que les étudiants en milieu rural devraient avoir de meilleures chances d'accès aux institutions d'enseignement supérieur. Est-ce que vous vouliez dire que ceux-ci n'ont pas les mêmes chances que les étudiants en milieu urbain, qu'ils sont refusés et que les étudiants des villes sont acceptés? Qu'est-ce que vous vouliez dire au juste?

M. Howard: Ce que j'ai vraiment voulu dire c'est qu'il est beaucoup plus coûteux, en termes sur le plan financier et en termes de perturbation du milieu familial, pour les étudiants des campagnes de fréquenter les institutions d'enseignement supérieur. Maintenant, pour ce qui est de résoudre ce problème, je n'ai pas de solution à proposer, mais ces étudiants ont effectivement plus de soucis financiers à cause des frais de résidence et autres qu'ils doivent assumer.

M. McDermid: Vous croyez qu'on devrait peut-être instituer une catégorie spéciale de prêts-étudiants pour ceux qui habitent la campagne; ou quelque chose du genre? Est-ce que c'est ce à quoi vous voulez en venir?

M. Howard: Il pourrait y avoir une catégorie spéciale de prêts, mais ce que nous voulons tout d'abord bien mettre en évidence, c'est, comme je l'ai dit auparavant, principalement la question qui relève des provinces. Cependant, ce groupe d'étude chargé de trouver les causes, je présume, de la pénurie d'hommes de métier, devrait, je crois, admettre que la baisse au niveau de la formation professionnelle que connaît le Manitoba et, je suppose, bien d'autres provinces, doit être l'une des causes premières si l'on remonte à la source. Tous les gens des régions rurales souhaiteraient, bien sûr, avoir plus de chances d'accéder à des études supérieures, mais pour ce qui est de réaliser ce désir, je ne suis pas en mesure de faire aucune proposition.

M. McDermid: Avez-vous dit qu'il y avait moins d'inscriptions dans les écoles de métier?

M. Howard: Non, non. Je ne suis pas certain de ce que j'ai dit.

M. McDermid: Il m'a semblé que vous avez dit qu'il y avait moins d'inscriptions dans les écoles de métier qu'avant.

M. Howard: Non, non. Il y a très clairement une baisse au niveau de la formation professionnelle dans les divisions scolaires en milieu rural, mais j'aimerais qu'on puisse faciliter

[Text]

to come into Brandon or Winnipeg, or wherever, for further training, either academic or trades training.

• 2135

Mr. McDermid: For example, I see one of the extreme shortages in Manitoba is industrial farm and construction mechanics, which I would think would be a natural for students from rural settings who could probably do a little bit of both, the mechanical work and also work on the family farm.

Mr. Howard: The farm itself develops many fairly adequate mechanics, but there is still a lack of that first step of becoming aware of some of these trades in the schools. We are not suggesting that high school occupational courses are going to turn out anybody with any great aptitude, but it will make them familiar with their own skills, perhaps.

Mr. McDermid: Good, Thank you, Your Worship.

The Chairman: David?

Mr. Orlikow: Just one question. I assume what you are saying is that the property tax credit educational tax credit, the which we have in this province and in some other provinces has really worked in a very regressive way and a very bad way, especially on the farm community.

Mr. Howard: Yes, especially the family farm.

Mr. Orlikow: You would much sooner the province gave the money, which it says it is giving back to the individual homeowner or renter as a tax credit for their cost of education, to the school division to pay for the actual cost of education, I am sure.

Mr. Howard: Yes, but on a very much organized basis such as a tax reform type of basis where, as I have said before, they would establish a limited constant percentage of education funding that would be raised from property. I think probably we would still have some inequities, but the inequities would not be so hard to take if they were more limited.

I think there is a need for tax reform and in other briefs I have made to other people, particularly provincial people, I have always strongly emphasized that certainly property tax was not the only tax base that needed reform, that we should not stop there.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Howard. I am glad you were able to get to us and give us your brief. By the way, would you please, if you have the written copy, leave it with us? It will help.

Well, ladies and gentlemen, the evening meeting was scheduled for 7:30 to 9:30 and it is now 9:26. This afternoon I thought we only had one witness this evening but we filled up

[Translation]

le déplacement des étudiants des milieux ruraux vers Brandon ou Winnipeg ou n'importe où ailleurs pour qu'ils puissent avoir accès à une formation, tant universitaire que professionnelle.

M. McDermid: Par exemple, à mon avis l'une des pénuries les plus graves au Manitoba est la pénurie de mécaniciens dans les secteurs de l'industrie agricole et de la construction, deux débouchés qui m'apparaissent naturels pour des étudiants issus de milieu rural, qui pourraient probablement exercer un peu des deux métiers, soit le travail mécanique et aussi le travail sur la ferme.

M. Howard: La ferme elle-même nous donne un bon nombre de mécaniciens assez compétents, mais il existe encore certaines lacunes au niveau de cette première étape qui consisterait à renseigner les étudiants sur certains de ces métiers qu'ils peuvent apprendre dans les écoles. Nous ne disons pas que les cours de formation professionnelle des écoles secondaires vont transformer n'importe qui en expert, mais ils permettront au moins aux étudiants de découvrir leurs propres aptitudes peut-être.

M. McDermid: Très bien. Merci, votre Honneur.

Le président: David?

M. Orlikow: Juste une question. Si je comprends bien, vous dites que les crédits d'impôts fonciers et les crédits d'impôts scolaires qui sont en vigueur dans cette province et dans certaines autres provinces ont réellement donné des résultats très négatifs, tout particulièrement chez les agriculteurs.

M. Howard: Oui, tout particulièrement pour les fermes familiales.

M. Orlikow: Vous préféreriez plutôt que la province donne l'argent à la division scolaire pour lui permettre de supporter les coûts actuels en matière d'éducation, au lieu de prétendre la redonner à chaque propriétaire ou locataire sous forme de crédit d'impôt servant à payer ses taxes scolaires.

M. Howard: Oui, mais de façon beaucoup mieux organisée. Il pourrait s'agir d'un type de réforme des impôts par lequel, comme je l'ai dit précédemment, on pourrait établir un pourcentage limité et fixe du financement de l'éducation qui serait prélevé sur l'impôt foncier. Je crois que certains écarts persisteraient probablement mais ils seraient mieux acceptés s'ils étaient moins considérables.

Je crois qu'il est nécessaire de procéder à une réforme des impôts et, dans d'autres exposés que j'ai présentés à d'autres personnes, surtout à des gens qui œuvrent au niveau de la province, j'ai grandement insisté sur le fait que très certainement l'impôt foncier n'était pas le seul type d'impôt de base qui devrait faire l'objet d'une réforme, et qu'il ne fallait pas s'arrêter là.

Le président: Merci beaucoup, M. Howard. Je suis très heureux que vous ayez pu venir nous faire part de votre exposé. Au fait, pourriez-vous, si vous avez en main l'exemplaire écrit, nous le laisser? Cela nous aidera.

Et bien, mesdames et messieurs, la réunion de ce soir devait commencer à 7 h 30 pour se terminer à 9 h 30, et il est maintenant 9 h 26. Cet après-midi, je croyais que nous n'au-

[Texte]

the entire time. I want to thank you and I am pleased that we came to Brandon and heard the views here. We get something new and important in every place.

Mr. Wayne Jackson: Excuse me, sir. Some gentlemen have presented briefs from different organizations. I do not represent any organization tonight, but I would like to say something on the subject.

The Chairman: Fine. We did not have notice that you did want to say something. We have three or four minutes if you wish too . . .

Mr. Jackson: Well, I will try to be very brief.

The Chairman: Well, I will tell you that you will have to, because we had no notice. It is not for our sake, but all this equipment has to be shipped on for the next meeting. You see, we allocate time for the people that have advised us that they wanted to appear but if people do not advise us, we can not plan for that. What you can do, as we have told people in a position similar to yours, is that we accept written briefs until December 1. They are considered as fully as the verbal ones so perhaps you could start, and then send us on in writing what you wish.

• 2140

Mr. Jackson: I am licensed by the Province of Manitoba as a journeyman electrician and in my field of endeavour I would like to state that it is a construction trade industry in this province. At the last union meeting it was stated that out of 800 members in our local, approximately 300 journeymen electricians are unemployed.

The Chairman: 300 unemployed?

Mr. Jackson: 300 unemployed out of 800.

The Chairman: In the province?

Mr. Jackson: In the province covered under the IBW, under the local union. What I would like to say is that in my field of endeavour there is no shortage of skilled labour, by no means. All there is is a shortage of skilled work for us to do and it is imperative that we get work pretty soon. Some of us are getting real tight. For example, myself, since the last nine months in 1980 I have managed to work six weeks in Canada and in this province.

The rest of the time out of this last nine months I have managed to get three months' work in the United States in the State of Wyoming, after going through a bureaucratic hassle to get a visa. All I am trying to say is in the field of expanding any training courses of any kind, I hope you gentlemen do not look to electrical construction work in this province, by no means. I said I would keep it brief. That is mainly what I would like to say.

[Traduction]

rions qu'un seul témoin au cours de la soirée, mais nous avons utilisé tout le temps dont nous disposions. Je vous remercie et je suis content que nous soyons venus à Brandon et que nous ayons pu entendre les opinions qui ont été exprimées ici. Nous apprenons des choses nouvelles et importantes à chaque endroit.

M. Wayne Jackson: Excusez-moi monsieur. Quelques personnes ont présenté des mémoires qui proviennent de divers organismes. Je ne représente aucun organisme ce soir, mais j'aimerais ajouter quelque chose sur le sujet.

Le président: Très bien. Nous n'avions pas remarqué que vous désiriez vous exprimer. Il nous reste trois ou quatre minutes si vous voulez . . .

M. Jackson: Très bien, je vais essayer d'être très bref.

Le président: Et bien, je dois vous dire qu'il va falloir que vous le soyez parce que nous n'avons reçu aucun avis à votre sujet. Ce n'est pas tellement à cause de nous, mais tout cet équipement doit être expédié en vue de la prochaine réunion. Voyez-vous, nous attribuons des périodes aux personnes qui nous ont fait savoir qu'elles désiraient prendre la parole, mais si les gens ne nous informent pas, il nous est impossible de prévoir du temps supplémentaire. Toutefois, comme nous l'avons déjà dit à des personnes qui se trouvaient dans la même situation que vous, nous acceptons les mémoires jusqu'au 1^{er} décembre. Nous leur accordons autant d'attention qu'aux exposés oraux, alors vous pourriez peut-être commencer, puis nous faire parvenir le reste par écrit.

M. Jackson: Je détiens un permis de travail de la province du Manitoba comme compagnon-électricien et j'aimerais signaler que nous constituons dans cette province une industrie des métiers de la construction. Lors de la dernière assemblée syndicale, on nous a dit que des 800 membres de notre local, environ 300 sont sans emploi.

Le président: 300 sans emploi?

M. Jackson: 300 sans emploi sur 800.

Le président: Dans la province?

M. Jackson: Dans la province, membres de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, et du syndicat local. J'aimerais ajouter qu'à mon avis il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre spécialisé. En fait, il n'y a pas de travail spécialisé pour nous et il est urgent que nous puissions travailler bientôt car certains d'entre eux commencent à éprouver des difficultés à joindre les deux bouts. Pour ma part, au cours des neuf derniers mois, je me suis organisé pour travailler six semaines au Canada et dans cette province.

En dehors de cette période, j'ai travaillé trois mois aux États Unis, dans l'État du Wyoming, après avoir éprouvé beaucoup de difficultés à obtenir un visa. Ce que j'essaie de dire en ce qui concerne la prestation de cours de formation, c'est que j'espère que vous ne prévoyez pas en donner dans le domaine de l'électricité dans cette province. J'ai dit que j'essaierais d'être bref; voilà en gros ce que je voulais dire.

[Text]

The Chairman: I just want to say, you are right on. You see, at the very beginning—I think you might have been here at the beginning—I pointed out that we have on the one hand this large group of unemployed who are either not trained at all or, as in your case, trained but trained in areas where there is no demand, at least at the present time. On the other hand, we have these employers who are looking for skilled workers and they can not find them; they are in other areas. So what we have to make sure is that we do not train more people in your field. If possible, some of them might be retrained if it is a long-term thing. By the way, are you mostly in construction?

Mr. Jackson: Yes, me and my partner here, we are both construction electricians and we both ran across the same problems.

Mr. Orlikow: I just want to ask one question. You said that you have 800 members in the province.

Mr. Jackson: Approximately 800 members belong to IBW Local 2085, journeymen—there were a few apprentices unemployed, but . . .

Mr. Orlikow: And 300, you said, are working?

Mr. Jackson: There are 300 out of work; approximately 500 members are working.

Mr. Orlikow: How many of the 800 members have left the province as you did when you went to Wyoming?

Mr. Jackson: Well, out of our local there was only approximately 7 of us in Wyoming. There were some down in Rockford, Illinois and some spread around from B.C. right across Canada.

Mr. Bob McCallum: Excuse me.

The Chairman: I will need your name and you will have to speak into the microphone.

Mr. McCallum: My name is Bob McCallum and I will say that a call was given out by a local in the Washington area that took approximately 700 tradesmen out of Canada that were unemployed. These were qualified tradesmen that were unemployed and could not work in their own areas. They took that call to Washington State and I believe the total call of at least 500 to 700 tradesmen was filled in Canada alone, so I do not believe this bunch of garbage that certain employers in this province and in Alberta say that there is a shortage of skilled labour.

There is not a shortage of skilled labour; there is a problem with, probably, unions co-operating or different parts of the economy or the trades are not being filled. As an example, instead of taking members from our local in which we know there are 300 qualified electricians available, certain mining companies in the north which I can not or should not name— or maybe I should . . .

The Chairman: We know them.

[Translation]

Le président: Je veux seulement ajouter que vous avez raison. Au tout début, et vous étiez peut-être là à ce moment, j'ai dit que nous avions d'une part ce groupe important de sans-emplois qui n'ont aucune formation ou qui, comme c'est votre cas, sont formés dans des domaines où il n'y a pas de demande à l'heure actuelle. D'autre part nous avons des employeurs qui recherchent des ouvriers spécialisés et qui ne peuvent les trouver parce qu'ils se trouvent dans d'autres régions. Ce dont nous devons nous assurer c'est que nous ne formions pas d'autres gens dans votre domaine de spécialisation. Dans la mesure du possible, certains ouvriers pourraient suivre un nouveau programme de formation s'il s'agit d'un projet à long terme. En passant, travaillez-vous surtout dans la construction?

M. Jackson: Moi et mon partenaire qui est là travaillons tous deux comme électriciens de bâtiment et nous faisons face aux mêmes problèmes.

M. Orlikow: J'ai une seule question à poser. Vous avez dit que vous étiez 800 dans votre province.

M. Jackson: Environ 800 appartiennent à la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2085, compagnons—il y avait quelques apprentis sans emploi, mais . . .

M. Orlikow: Et vous avez dit que 300 étaient sans emploi?

M. Jackson: Il y a 300 ouvriers sans emploi; environ 500 travaillent.

M. Orlikow: Combien de membres sur les 800 ont quitté la province comme vous l'avez fait lorsque vous êtes allé au Wyoming?

M. Jackson: Eh bien, de notre local, il y en avait seulement 7 qui sont allés au Wyoming. D'autres sont allés à Rockford, Illinois et à différents endroits au Canada.

M. Bob McCallum: Excusez-moi.

Le président: Vous devez vous identifier et parler dans le micro.

M. McCallum: Je m'appelle Bob McCallum et je voudrais signaler qu'un appel au travail a été lancé par un local situé dans la région de Washington et 700 gens du métier qui étaient sans emploi y ont répondu. Il s'agissait d'ouvriers qualifiés qui étaient sans emploi et qui ne pouvaient pas travailler dans leurs propres régions. Je crois que le Canada à lui seul a répondu à la demande totale de 500 à 700 ouvriers. Par conséquent, je ne crois pas du tout aux racontars de certains employeurs de cette province et de l'Alberta qui disent qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Il ne s'agit pas d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée mais plutôt, à mon avis, d'un problème de coopération entre les syndicats ou entre les différents secteurs de l'industrie ou les différents métiers. Par exemple, au lieu d'engager des membres de notre local qui compte 300 électriciens qualifiés disponibles, certaines sociétés minières dans le Nord, que je ne peux pas ou ne devrais pas nommer, ou peut-être le puis-je . . .

Le président: Nous les connaissons.

[Texte]

Mr. McCallum: ... have already taken qualified electricians from overseas instead of hiring out of this province.

• 2145

The Chairman: Do not misunderstand. When they say there are shortages of skilled workers they are not saying there is a shortage of electricians. There are definitely—I have seen the figures—shortages of certain skilled workers, and somebody mentioned them earlier, tool and die makers, precision machinists, computer technicians, and I can go on. By the way, there was a good brief presented last night by the Provincial Union for the Construction Trades.

Mr. Jackson: That is one thing I would also like to say. There was a statement made that there is 46 per cent unemployment in the construction trades field in this province.

The Chairman: It is like that across Canada.

Mr. McCallum: In regard to Alberta, I have heard it said that there is going to be a need and I think it is a mandate of the Province of Alberta—I am not absolutely sure on this—that at least 3000 apprentices are needed in Alberta in the construction trades. Now, maybe Mr. Orlikow can back that up; I am not sure.

The Chairman: The committee has not sat yet in Alberta but we are supposed to go there next week.

Mr. McCallum: But I would say this: if there is a shortage of labour in Alberta, start giving the construction workers from across Canada a tax break. You see, as a single construction worker in this country I am, according to the federal government and the tax laws, not eligible to have a home, actually. If I was married and had a wife and may be a couple of kids, then my subsistence allowance would be not taxable and in this way I would get to pay my mortgage payments at home and get taxed on my sub that it costs me extra to stay away from home. So I am going to get chopped; I am going to get taxed at home and away from home.

The Chairman: Well, we have had some pretty strong representations on that from labour groups, and so on, and we are considering it.

Mr. McCallum: And I realize that this has been brought forth in a couple of budgets and shelved by the federal government, the elimination of this tax.

The Chairman: I do not know about that, but anyway your point is well put across. If I understand you, you are making the point that there is no skill shortage of electricians. As a matter of fact, there is a large number unemployed and we have recorded that. If you want to add to that you are quite welcome, you or others of your union or your association, to write to us, but I certainly have that message and so do the other members.

Mr. McCallum: You mentioned a question period after the meeting, or might have been if there was time. Is there still going to be a question period?

[Traduction]

M. McCallum: ... ont déjà engagé des électriciens qualifiés provenant d'outre-mer au lieu d'engager des gens de cette province.

Le président: Ne vous méprenez pas. Lorsqu'elles disent qu'il y a pénurie d'ouvriers qualifiés, elles ne disent pas qu'il y a pénurie d'électriciens. Il y a réellement, et j'ai vu les chiffres, pénurie de certains ouvriers qualifiés, et quelqu'un les a déjà mentionnés: outilleurs-ajusteurs, machinistes de précision, techniciens d'ordinateur et autres. Au fait, la Provincial Union for the Construction Trades a présenté un bon mémoire sur cette question hier soir.

M. Jackson: Il y a une chose que j'aimerais également dire. Quelqu'un a déclaré qu'il y avait 46 pour cent de chômeurs dans les métiers de la construction dans cette province.

Le président: La situation est la même dans tout le Canada.

M. McCallum: En ce qui concerne l'Alberta, j'ai entendu dire qu'on aurait bientôt besoin d'ouvriers et je crois que cette province a pris des engagements en ce sens. On aurait besoin d'au moins 3000 apprentis en Alberta dans les métiers de la construction, mais je n'en suis pas absolument sûr. M. Orlikow pourrait peut-être apporter des précisions.

Le président: Le comité n'a pas encore siégé en Alberta mais nous devons y aller la semaine prochaine.

M. McCallum: J'aimerais ajouter ceci: s'il y a pénurie de main-d'œuvre en Alberta, commencez à alléger le fardeau fiscal des travailleurs de la construction dans tout le Canada. Voyez-vous, comme travailleur de la construction célibataire dans ce pays, je n'ai pas le droit de posséder une maison, selon le gouvernement fédéral et les lois sur l'impôt. Si j'étais marié et si j'avais peut-être un ou deux enfants, mon allocation de subsistance ne serait alors pas imposable et de cette façon, je paierais mon hypothèque à la maison et je serais imposé pour l'allocation de la subsistance que je reçois pour être loin de chez moi. Je me fais donc avoir: je serais imposé chez moi et loin de la maison.

Le président: Certains groupes de travailleurs ont fait de fortes représentations à ce sujet et nous les étudions.

M. McCallum: Je pense en outre que l'élimination de cette taxe a été abordée dans une couple de budgets mais qu'elle a été laissée sur les tablettes par le gouvernement fédéral.

Le président: Je ne suis pas au courant de cela mais de toute façon votre question est pertinente. Si je vous ai bien compris, vous dites qu'il n'y a pas pénurie d'électriciens qualifiés mais qu'en réalité il y en a un grand nombre qui sont sans emploi. Nous en prenons note et si vous désirez ajouter d'autres commentaires, vous-même ou d'autres membres de votre syndicat ou de votre association, nous vous invitons à nous écrire. Mais je puis vous assurer que nous avons bien saisi votre message et je crois que les autres membres du comité l'ont également bien perçu.

M. McCallum: Vous avez mentionné qu'il pourrait y avoir une période de questions à la fin de la réunion s'il restait suffisamment de temps. Y en aura-t-il une?

[Text]

The Chairman: No, because we were originally told there was only one witness for tonight and that would have left us all kinds of time. We would have had an hour and a half. But outside the meeting and by letter we are quite ready to answer questions.

Mr. McCallum: One of the questions I was going to ask is, with so many electrical tradesmen unemployed in this province, why were tradesmen brought in from overseas to fill those jobs?

The Chairman: Well, we have already been asked that. We are probing; we are going about the country probing. David knows more about it because he is from Manitoba. I am from Quebec and he is from Ontario.

Mr. Jackson: I would like to try to answer Mr. Orlikow's question that he asked earlier about how many tradesmen in the electrical construction field have left the province. I believe—and this is not accurate figures—but up to about two years ago we had 1,400 members. Now we are down to 800 members. Most of them either dropped out because they could not afford to stay in the union, or they moved on to different locals, other parts of the country or out of the country.

Mr. McDermid: Or they went into other professions.

Mr. Jackson: Or other professions.

The Chairman: Thank you very much. We will take those points seriously, and as I say, other people have backed you up that had a lot more time.

• 2150

The meeting is adjourned to our next place, which is in British Columbia, and then Alberta.

[Translation]

Le président: Non, parce qu'on nous avait tout d'abord dit qu'il n'y aurait qu'un seul témoin, ce qui nous aurait laissé beaucoup de temps libre, soit une heure et demie. Mais nous sommes prêts à répondre à vos questions après la réunion ou par lettre.

M. McCallum: Je voulais vous poser une autre question: puisqu'il y a autant d'électriciens sans emploi dans cette province, pourquoi a-t-on amené d'outre-mer des gens du métier pour combler les postes libres?

Le président: On nous a déjà posé cette question. Nous faisons enquête à travers tout le pays. David est plus au courant de cette question puisqu'il est du Manitoba. Je suis du Québec et lui il est de l'Ontario.

M. Jackson: J'aimerais tenter de répondre à la question de M. Orlikow sur le nombre de gens du métier dans le domaine de la construction électrique qui ont quitté la province. Je n'ai pas de chiffres précis mais je crois qu'il y a deux ans il y avait 1,400 membres. Maintenant nous sommes 800. La plupart nous ont quittés parce qu'ils ne pouvaient plus se permettre de rester dans le syndicat ou ont changé de local, ou bien ont déménagé ailleurs au pays ou à l'étranger.

M. McDermid: Ou ont changé de métier.

M. Jackson: Ou ont changé de métier.

Le président: Merci beaucoup. Nous allons prendre sérieusement en considération ces points et comme je l'ai déjà dit, d'autres personnes ont avancé les mêmes propos à plusieurs reprises.

La séance est levée; nous nous retrouverons en Colombie-Britannique, puis en Alberta.

APPENDIX "EMPLB-8"

September 1980

BRANDON & DISTRICT LABOUR COUNCIL POSITION PAPER
ON EMPLOYMENT AND TRAINING

The current state of the Canadian economy is succinctly summarized in the daily headlines of Canada's newspapers: "Double-Digit Inflation," "Oil Prices Must Go Up," "Unemployment Up Again," "Economy Faces Severe Recession," and so on. Such headlines are not, of course, a recent development; they have been with us since the early 1970's. The burden of the message these headlines convey is, in short, that the Canadian economy is in the grips of a protracted crisis characterized by stagnation, unprecedented rates of inflation and persistently high levels of unemployment. Some indication of the extent of this crisis is provided by the following table which compares the performance of the Canadian economy in the periods 1962-69, 1972-79 and 1976-79.

Canada's Economic Performance in the Periods
1962-69, 1972-79 and 1976-79

<u>Economic Indicator</u>	<u>1962-69</u>	<u>1972-79</u>	<u>1976-79</u>	<u>1979</u>
Average annual percent change in:				
Prices of all consumer goods and services	2.9	8.4	8.4	9.1
Food prices	3.1	11.4	9.9	13.2
Clothing Prices	2.8	6.1	6.4	9.2
Housing prices	2.7	8.1	8.8	7.0
Average annual percent change in GNP in 1971 dollars	5.8	4.1	3.5	2.9
Unemployment Rate				
Male	4.9	6.2	7.8	7.5
Female	3.6	8.0	9.0	8.8
Total	4.5	6.8	7.8	7.5

Sources: Economic Review, April, 1980 and April, 1974.

Statistics for 1980, indicate that there has been a further deterioration in economic conditions. According to the Conference Board of Canada, the recession which we went into in the second quarter will result in a reduction in real output for the year of 0.5 percent - the worst recession since 1954. There will be some improvement next year,

but the rate of growth is not expected to be much above 1.5 percent. As expected, the recession has resulted in major layoffs and rising unemployment. At the same time, the rate of inflation has accelerated.

The dismal performance of the Canadian economy in recent years has been accompanied by a marked degradation in the lives of hundreds of thousands of Canadians: the unemployed and their families who are forced to try and maintain their living standards on unemployment insurance payments; the aged who have seen inflation eat away the modest pensions they thought would permit them to live out their lives with a semblance of decency and dignity; female heads of households condemned to dependency on welfare because there are no jobs available; and so on. These are but the direct casualties of the crisis; the erosion of real incomes and the threat of unemployment have affected the majority of working class families, diminishing their aspirations and undermining their hopes.

Obviously, there are no easy solutions to such complex problems. We would note in passing, however, that most of the policies introduced by governments in recent years have been designed to resolve the crisis on the backs of Canadian workers and their families. Trudeau's anti-inflation programme, tight fiscal and monetary policies, cutbacks in unemployment insurance benefits, the attacks on public sector workers and trade unions in general are all of a piece; part of a strategy to reduce the real wages of workers and transfer income from labour to capital in the expectation that this will create incentives for new investment. We reject interpretations of the current problems which place the blame for the crisis on workers and the public sector. The real source of the crisis is an economic system which is inherently unstable and replete with contradictions.

With this as background, we turn to a consideration of the unemployment problem and the role of training in the economy.

The Unemployment Problem

The overall trend in unemployment in Canada over the last 20 years is clear from the information in the above table; the unemployment rate has been rising. Such a trend is attributable to two main factors, namely, structural changes in the economy such as technological change and rising concentration which have led to the displacement of labour, and the failure of aggregate spending to grow at a rate sufficient to provide jobs for an expanding workforce. Theoretically, the government has the capacity to regulate the rate of growth so as to ensure that sufficient jobs are available to maintain full employment. In practice, the government has failed to develop policies which would permit this objective to be achieved.

As we see it, the main problem with government policy in Canada is that it is predicated on the assumption that government's role in the economy is a residual one; specifically, government policies are intended to create an environment favourable to private sector

investment. This role is not a trivial one. On the contrary, it is clear that if we had not had the growth in public sector spending and the public sector deficit that we have experienced since the mid-1960's the economic problems facing us today would be much more serious than they are. (Contrary to current wisdom, which sees the growth in the public sector as the cause of current problems, we would argue that it is an effect of government efforts to overcome the stagnation inherent in the private economy.)

The limitation of this assumption, despite the fact that it has resulted in an expanded and more sophisticated role for the public sector in the economy, is that it ignores one of the main lessons we learned from the Great Depression, namely, that you cannot rely on market forces and private investment decisions to achieve social objectives. So long as the basic decisions on investment spending are vested in private individuals - firms, it is impossible for government to ensure that the timing and volume of investment spending will be compatible with the requirements of the economy and the population.

Along with the problems of regulating the timing and volume of investment, there is also the question of its composition and allocation by region. The nature of both these problems is reflected in the fact that unemployment tends to be concentrated in certain age groups, regions, industries and occupations. Thus, in 1978, when the overall unemployment rate was 8.4 percent, there were wide disparities in the rates for different segments of the workforce.

Unemployment Rates for Selected Age Groups, Regions,
Occupations and Industries, 1978

<u>Component of the Workforce</u>	<u>Unemployment Rate</u>
Age Group - 15 - 19	17.9
25 - 54 (married workers)	5.8
Region - Atlantic	12.5
Prairies	5.2
Occupation - Construction trades	14.8
Managerial, technical, prof.	4.1
Industry - Construction	15.9
Transportation, Communication, and Utilities	5.9

Source: W. D. Wood and Pradeep Kumar (eds.), The Current Industrial Relations Scene in Canada, 1979.

The extremely high rate of unemployment in the 15-19 age group is attributable to the cyclical nature of investment spending; when investment spending slows or diminishes new entrants to the labour market are pushed to the end of the queue. Differences in regional, occupational and industrial rates, on the other hand, are also a reflection of the uneven development which results when investment decisions remain in private hands; investment spending is concentrated in the Prairies because this is where investment projects yield the highest rate of return.

In our view, the unemployment problem will continue to be a major source of concern in Canada until we develop new institutional mechanisms for regulating investment spending, mechanisms which involve the replacement of market forces and private control of investment spending by planning and collective control.

The Role of Training

One of the great paradoxes in the current situation is that, at the same time as you have very high levels of unemployment, private sectors firms are complaining about shortages of skilled manpower and demanding that the government take steps to increase the output of trained workers.

This seeming paradox is not hard to explain. It has its origins in the same phenomenon which underlies the high level of unemployment; namely, that the bulk of the training undertaken in the economy is left to private sector initiative. This has several important implications. To begin with, private sector firms provide only that training which serves their immediate interests and enhances profitability. This means that very often the skills learned on the job or in programmes organized by firms and industries tend to be firm-specific or industry-specific. Consequently, they are not fully transportable to other firms and industries. Secondly, training tends to be cyclical in nature. Thus, during a downturn in the economy training programmes are curtailed and trainees laid off. Then during the upturn there are insufficient skilled workers available to meet manpower requirements. And thirdly, firms will only undertake training if it is less costly than other options, such as raiding the workforces of other companies and immigration.

The Brandon District Labour Council takes the position that training should be geared to the long-term interests of society and the population rather than the immediate needs of individual firms. The two are not necessarily contradictory. Training based on a long-term perspective should ensure that sufficient qualified manpower is available to meet the requirements of the economy. The point is that because individual firms concern themselves solely with their own immediate situation, they do not take into account the broader needs of society; why have a training programme if you can recruit all the skilled manpower you need from a firm that does have a training programme?

Once again, the conclusion we reach is that the provision of training for Canadian workers must be done collectively - through government - and planned to meet the needs of Canadian society. The private sector is not unopposed to greater intervention by government in training. However, it - the private sector - would confine this role to that of underwriting the costs of training provided in industry and tailoring programmes offered in an institutional context to provide specific skills which have direct application in production situations.

Our position on training is that institutional training which is funded by government should be designed to provide skills which are widely applicable in all sectors of the economy, provide training of specific skills which cannot feasibly be produced in the private sector and dovetail with private sector training programmes which require an institutional component as is the case now, for example, with apprenticeship programmes. The rest of the training should be done in an industrial setting and paid for by the private sector.

In general, it would seem that most of the sorts of training which we recommend be offered in an institutional setting are now being jointly offered by the federal - through its manpower training programmes - and provincial - through various diploma and certificate courses - governments. Some industrial training is also being carried out under government auspices including the Canada Manpower Industrial Training Programme - which was expanded in the current year to provide funds for the Critical Trade Skill Shortages Programme. There are problems with existing government programmes, for example, the programmes are not very responsive to changing economic conditions; but the main deficiency in the existing system lies with the failure of private sector firms to provide sufficient training at the point of production - sufficient in both a qualitative and quantitative sense. This failure is reflected in the fact that some estimates indicate that the number of applicants for positions in apprenticeship programmes - programmes which lead to the acquisition of high-level skills - outnumber the "... available positions by ratios of 20 or 30 to 1." (Labour Canada, Report of the Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity, June, 1979, p. 89.)

Therefore, as a means of overcoming this deficiency, we would recommend the government introduce a levy-grant system similar to what they have in Great Britain. Such a system would encourage private-sector firms to introduce new training programmes and upgrade and expand existing ones.

A Levy-Grant System

The proposal for a levy-grant system is not a novel one. George Bain recommended such a system to the Manitoba government in 1974. And the Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity made a similar recommendation in its report to the federal government.

The mechanics of a levy-grant system are relatively simple. In short, firms are obligated to contribute a certain proportion of their total payroll to a training fund - the levy. The firms may then apply to the fund for grants to cover the costs of training programmes which they operate. If such applications are approved, the firms receive a transfer from the fund - the grant.

The Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity recommended that the levy be set at 0.5 percent of payroll, on the assumption that industry should devote at least 2.0 percent to the training and development of employee skills and one quarter of this should go to general training. (p. 228) We would suggest that the levy be set at 1.0 percent of payroll and be available to fund programmes which provide employees with skills which are transportable across a range of industries.

The mechanism for screening applications and approving grants should be decentralized. Specifically, we would propose the creation of a board in each province comprised of three trade union representatives, two employer representatives and one representative from each of the provincial and federal governments. At the outset, the total fund would be allocated to the provinces on the basis of the proportion of the total Canadian workforce located in the province. Thus, Manitoba, which has approximately 4.0 percent of the total Canadian workforce, would receive 4.0 percent of the total training fund.

As criteria for assessing applications, we would suggest that the following factors be taken into account. First, programmes which lead to a provincially-approved credential - diploma, certificate, etc. - would be approved. Secondly, applications from unionized establishments should not be considered unless they have the approval of the union. And thirdly, applications for the funding of programmes which may not fit the general training category should be assessed on the basis of whether or not they meet a need in the province which cannot be met through alternative channels.

In the event that the allocation exceeds the value of the grants approved, the residual should be used to provide programmes for the occupationally disadvantaged in the province. If, on the other hand, the allocation falls short of the value of grants approved, the deficiency should be made up by the federal government.

We are confident that such a programme would lead to a significant expansion in private-sector training in Canada, and alleviate the problems created by shortages of skilled workers in particular occupations and industries.

Reconciliation of Proposals for Dealing with Unemployment and Proposals on Training

In our discussion of unemployment - cyclical and otherwise - we suggested that this problem could only be ameliorated through planning and collective control over investment decisions. We would submit that

such measures are also essential to training and development of worker skills in the economy. In the past, much of the skill training provided for the unemployed in an institutional setting was frustrated by the fact that when the training was completed there were insufficient jobs available to absorb the trainees. Consequently, many of the trainees were forced to accept low-level jobs which did not require their skills. They were employed, but underemployed. With greater planning and control over investment spending, the ability to forecast manpower requirements and adjust training programmes accordingly will be much enhanced. Such an outcome will benefit everyone. Trainees would be able to find jobs for which they have trained. Productivity would be improved. And the problems arising from skill bottlenecks alleviated.

Concluding Comment

In conclusion, we would simply say that the proposals we have made will not solve all of the problems faced by Canadian society. They will, however, start us in the right direction. In particular, our proposals recognize that the problems facing Canadian society are collective problems and propose that they must be dealt with through collective action. The alternative is to continue on in the future as we have in the immediate past - leaving the fate of the economy to the anarchy of markets and the whims of private investors.

Ross Martin, President
Brandon & District Labour Council

SUBCOMMITTEE ON THE CONFERENCE ON SECURITY AND COOPERATION IN
EUROPE, IN PREPARATION FOR THE MADRID CONFERENCE, OF THE STANDING
COMMITTEE ON EXTERNAL AFFAIRS AND NATIONAL DEFENCE

SUMMARY: REPORT ON THE IMPLEMENTATION OF THE HELSINKI FINAL ACT
OF AUGUST 1, 1975 IN SOVIET OCCUPIED LATVIA
(Submitted by Latvian National Federation in Canada,
Brief 30)

SUBJECT: BASKET I BASKET III SELF-DETERMINATION OF NATIONS
HUMAN RIGHTS

This report contains information on the violations of the Helsinki Final Act in Soviet-occupied Latvia. Its three chapters focus on four major issues: the violation of Principle I and Principle VIII guaranteeing the respect of sovereign equality of states and the self-determination of peoples, the disregard of Principle VII on human rights, especially freedom of religion, the economic conditions in Latvia and finally the violations of the humanitarian provisions of Basket III. A final chapter groups together several historical documents and U.S. Government resolutions on the Baltic States. The report concludes that if the Final Act is to serve its purpose, a courageous and truthful approach will be required at the Madrid Conference. No signatory State can avoid its responsibility to speak out. Furthermore, it declares, a secure and lasting peace in Europe can be achieved only if the remaining injustices of World War II are eliminated and freedom and independence are restored to the Estonian, Latvian and Lithuanian people.

ISSUE: BASKET I THE SELF-DETERMINATION OF PEOPLES

The report shows that Latvia, once a free and independent nation is now under Soviet "military occupation" and has been forced to become for all practical purposes a Soviet colony. It claims that the Soviet government has eliminated almost all human, national and religious rights of the Latvian people. All directives relating to Latvian political, economic and cultural life emanate from Moscow. Furthermore, the report notes, the Soviet government pursues a policy of russification of minorities and national groups, a policy that can be best described as systematic assimilation. Mass immigration of non-Latvians into Latvia has meant that the proportion of Latvians in their republic has fallen from 62% in 1959 to 53.7% in 1979. Russification of education and of press and publishing is leading to a rapid decline in the use of the Latvian language. Because of its dominance in the army, bureaucracy, school systems and workplace, the report states, Russian is increasingly becoming the sole acceptable language in Latvia.

ISSUE: BASKET I HUMAN RIGHTS

In the areas of human rights violations, the report concentrates almost exclusively on restrictions on freedom of religion, although it does mention in passing prisoners of conscience. Examining methodically the legal status of churches in Latvia, as stated in "The Decree on Religious Associations", the report points out the discrimination against churches. For example, individual believers may not openly show their religious convictions; all religious associations must be registered by the government; clergy can only perform strictly-defined duties; no person under 18 may belong to a religious society; free exercise of religious rituals is permitted insofar as it does not conflict with Soviet legislation, civic order and does not threaten the rights of citizens; activities of religious societies are restricted; churches are assigned by local authorities; the State determines the administrative structure of churches and congregations. The report concludes that this decree limits religious freedom in Latvia.

ISSUE: BASKET II ECONOMIC CONDITION

The chapter in the report on economic conditions does not touch on the provisions of Basket II, but rather compares the economic performance in Latvia before and after the Russian occupation. It concludes that doubts exist whether, on balance, the economic accomplishments after World War II outweigh the economic and social losses of an independent Latvia.

ISSUE: BASKET III HUMANITARIAN PROVISIONS

Family visits and cases of family reunification have not improved since the signing of the Final Act. As for implementation of the provisions on the improvement on the circulation and availability of information, the report notes that no Latvian books or newspapers printed outside Latvia can be sent openly, that the U.S. Radio Liberty broadcasts are jammed, and that foreign mail service is often interrupted. The report concludes that the implementation of Basket III provisions remain at levels well below the commitments agreed upon in the Final Act.

APPENDICE «EMPLB-8»

Septembre 1980

POSITION DU BRANDON &
DISTRICT LABOUR COUNCIL
SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Les manchettes quotidiennes des journaux canadiens résument succinctement la conjoncture économique actuelle du Canada: «Inflation à deux chiffres», «Augmentation inéluctable des prix du pétrole», «Remontée du chômage», «L'économie face à une grave récession» et ainsi de suite. Ce qui y est dit ne date évidemment pas d'hier et remonte même au début des années 70. Il faut en conclure, en bref, que l'économie canadienne est en proie à une crise prolongée caractérisée par la stagnation, des taux d'inflation sans précédent et un chômage constamment élevé. Le tableau suivant, qui compare les résultats de l'économie canadienne pour les périodes allant de 1962 à 1969, 1972 à 1979 et 1976 à 1979, donne une indication de l'étendue de cette crise.

Résultats économiques du Canada pour les périodes
allant de 1962 à 1969, 1972 à 1979 et 1976 à 1979

<u>Indicateur économique</u>	<u>1962-1969</u>	<u>1972-1979</u>	<u>1976-1979</u>	<u>1979</u>
Moyenne des variations annuelles des prix en pourcentage:				
Biens de consommations et de services	2.9	8.4	8.4	9.1
Alimentation	3.1	11.4	9.9	13.2
Habillement	2.8	6.1	6.4	9.2
Logement	2.7	8.1	8.8	7.0
Moyenne des variations annuelles en pourcentage du PNB en dollars de 1971	5.8	4.1	3.5	2.9
Taux de chômage				
Hommes	4.9	6.2	7.8	7.5
Femmes	3.6	8.0	9.0	8.8
Total	4.5	6.8	7.8	7.5

Source: *Revue économique*, avril 1980 et avril 1974.

Les statistiques de 1980 montrent que la conjoncture économique s'est de nouveau détériorée. Selon le *Conference Board of Canada*, la récession dans laquelle nous sommes entrés au deuxième trimestre provoquera une réduction de la production réelle pour l'année de 0,5%, récession la plus grave depuis 1954. L'année prochaine,

l'économie devrait montrer des signes d'amélioration mais le taux de croissance ne devrait pas être supérieur à 1,5%. Comme il fallait s'y attendre, la récession s'est traduite par d'importants licenciements et une hausse du chômage tout en provoquant une accélération du taux d'inflation.

Les résultats plutôt sombres de l'économie canadienne ces dernières années se sont accompagnés d'une nette détérioration du niveau de vie de centaines de milliers de Canadiens: les chômeurs et leurs famille, obligés d'essayer de maintenir leur niveau de vie en dépendant des prestations d'assurance-chômage, les personnes âgées aux prises avec l'érosion de leurs pensions de retraite modestes qui leur aurait permis, croyaient-elles, de finir tranquillement leurs jours dans la décence et la dignité, les mères chefs de famille condamnées à dépendre de l'assistance sociale car les portes de l'emploi leur sont fermées, et l'on pourrait continuer ainsi indéfiniment. Mais ce ne sont là que les victimes directes de la crise; l'érosion des revenus réels et la menace du chômage se sont répercutées sur la majorité des familles des classes laborieuses, diminuant ainsi leurs aspirations et sapant leurs espoirs.

Il n'existe évidemment aucun moyen facile pour tenter de résoudre des problèmes aussi délicats. Nous voudrions faire observer au passage cependant que la plupart des mesures prises par les gouvernements qui nous ont dirigés ces dernières années ont eu pour effet de résoudre la crise sur le dos des travailleurs canadiens et de leurs familles. Le programme de lutte contre l'inflation, le resserrement des politiques fiscales et monétaires, les coupures effectuées dans les prestations d'assurance-chômage, les attaques contre les employés de la Fonction publique et les syndicats en général, mesures que l'on doit à M. Trudeau, font en réalité partie de la stratégie mise en place pour réduire les salaires réels des travailleurs et pour déposséder la main-d'œuvre au profit du capital en espérant que cette manoeuvre stimulera l'investissement. Nous refusons toute interprétation des problèmes actuels qui rejetterait la responsabilité de la crise sur les travailleurs et le secteur public. Cette crise trouve sa force dans le système économique qui est fondamentalement instable et qui se noie dans les contradictions.

Cela dit, passons à l'étude du chômage et du rôle que joue la formation au sein de l'économie.

Le problème du chômage

Le tableau ci-dessus montre bien quelle a été l'évolution générale du chômage au Canada au cours des 20 dernières années: le taux de chômage ne cesse d'augmenter. Cette évolution est imputable à deux facteurs principaux; les changements structurels intervenus dans l'économie, tels que les changements technologiques et la concentration accrue qui se sont traduits par le déplacement de la main-d'œuvre, et l'impossibilité de faire croître les dépenses globales à un rythme suffisamment élevé pour offrir des emplois à une population active en pleine expansion. En théorie, le gouvernement peut agir sur le taux de croissance de façon à s'assurer que suffisamment d'emplois sont créés pour assurer le plein emploi. En pratique, le gouvernement n'a pas su prendre les mesures qui permettaient d'atteindre cet objectif.

Comme nous le constatons, les actions gouvernementales au Canada reposent sur l'affirmation selon laquelle le rôle que joue le gouvernement au sein de l'économie n'est qu'un rôle résiduaire; pour être plus précis, les actions des pouvoirs publics visent à créer un environnement favorable aux investissements du secteur privé. Ce rôle n'est pas secondaire. Au contraire, il est manifeste que si la croissance des dépenses du secteur public et si le déficit du secteur public n'avaient pas été ceux que nous connaissons depuis le milieu des années 60, les problèmes économiques avec lesquels nous sommes aux prises aujourd'hui seraient beaucoup plus graves qu'ils ne le sont actuellement. (Contrairement à la sagesse populaire qui croit que la croissance du secteur public est la cause des problèmes actuels, nous prétendons qu'elle est le résultat des efforts déployés par le gouvernement pour venir à bout de la stagnation inhérente à l'économie privée.)

Cette affirmation est limitée, même si elle a permis de faire jouer au secteur public un rôle plus important et plus sophistiqué dans l'économie, car elle ignore une des principales leçons que nous avons apprises de la crise des années 30, à savoir, qu'on ne peut pas compter sur les forces du marché et sur l'investissement privé pour atteindre des objectifs sociaux. Tant que la décision d'investir appartiendra à des individus ou à des sociétés privées, le gouvernement ne pourra pas s'assurer que le calendrier et le volume des dépenses d'investissement correspondent aux besoins de l'économie et de la population.

La réglementation du calendrier et du volume des investissements n'est pas le seul problème qui se pose car il y a aussi la question de leur composition et de leur répartition par région. La nature de ces deux problèmes se traduit par le fait que le chômage tend à être l'apanage de certains groupes d'âge, de certaines régions, de certaines industries et de certains métiers. Ainsi, en 1978, lorsque le taux de chômage global s'élevait à 8.4%, les taux fluctuaient beaucoup selon les différentes branches de la population active.

Taux de chômage par groupes d'âges, régions,
métiers et industries, 1978

Élément de la population active	Taux de chômage
Groupe d'âge — 15 à 19 ans	17.9
— 25 à 54 ans (travailleurs mariés)	5.8
Région — Provinces atlantiques	12.5
— Prairies	5.2
Métier — Métiers de la construction	14.8
— Professions libérales	4.1
Industrie — Construction	15.9
— Transports, communications et services d'utilité publique	5.9

Source: W. D. Wood and Pradeep Kumar (eds.), *The Current Industrial Relations Scene in Canada, 1979*.

Le nombre extrêmement élevé de chômeurs dans le groupe d'âge des 15 à 19 ans est imputable à la nature cyclique des dépenses d'investissement; lorsque celles-ci ralentissent ou diminuent, les nouveaux demandeurs d'emploi sont relégués à la fin de la queue. Les fluctuations du taux de chômage selon les régions, les métiers et les industries, par contre, traduisent également un développement inégal qui s'explique lorsque les décisions d'investir reposent entre des mains privées; les dépenses d'investissement sont concentrées dans la région des Prairies car c'est dans cette région que les projets d'investissement rapportent le plus.

A notre avis, le problème du chômage continuera d'être une source de préoccupation importante au Canada jusqu'à ce que nous mettions au point de nouveaux mécanismes institutionnels permettant de réglementer les dépenses d'investissement, mécanismes qui remplaceront les forces du marché et le contrôle privé de l'investissement par la planification et le contrôle collectif.

Rôle de la formation

Bien que les taux de chômage aient atteint un niveau record, les entreprises privées se plaignent d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et demandent au gouvernement de prendre des mesures pour augmenter le nombre de travailleurs qualifiés; c'est là un des grands paradoxes de la situation actuelle.

Il n'est pas difficile de trouver une explication à ce paradoxe apparent. Il puise ses origines dans le même phénomène qui explique le nombre élevé de chômeurs: la quasi-totalité de la formation effectuée au sein de l'économie est laissée à l'initiative du secteur privé. Plusieurs répercussions importantes en découlent. Premièrement, les entreprises privées n'offrent que des programmes de formation qui servent leurs intérêts immédiats et qui accentuent leur rentabilité. Ainsi, très souvent, les compétences acquises sur le tas ou dans le cadre des programmes organisés par les entreprises et les industries ne valent que pour l'entreprise ou l'industrie en question. En conséquence, elles ne peuvent pas vraiment intéresser d'autres entreprises ou industries. Deuxièmement, la formation tend à être de nature cyclique. Ainsi, en cas de récession, les programmes de formation sont supprimés et les stagiaires licenciés. Il est normal, dès lors, qu'en cas de relance de l'économie, le nombre de travailleurs qualifiés soit insuffisant pour répondre à la demande. Et troisièmement, les entreprises n'offriront de programmes de

formation que si cette solution coûte moins cher que d'autres comme faire une razzia sur la main-d'œuvre d'autres sociétés ou recourir à l'immigration.

Le *Brandon & District Labour Council* estime que la formation devrait répondre aux intérêts à long terme de la société de la population plutôt qu'aux besoins immédiats d'entreprises privées. Ces deux postulats ne sont pas nécessairement contradictoires. Les programmes de formation offerts dans une perspective à long terme devraient permettre de s'assurer qu'une main-d'œuvre qualifiée pourra répondre aux besoins de l'économie. Les entreprises privées ne se souciant que de leurs propres intérêts immédiats, elles ne prennent pas en considération les besoins plus lointains de la société; pourquoi se doter d'un programme de formation si elles peuvent recruter toute la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin d'une société qui possède un programme de formation?

Une fois de plus, nous en arrivons à la conclusion que l'offre de programmes de formation aux travailleurs canadiens doit être faite collectivement, par le gouvernement, et planifiée de façon à répondre aux besoins de la société canadienne. Le secteur privé ne s'oppose pas à ce que le gouvernement intervienne davantage dans le domaine de la formation. Il estime cependant, que ce rôle devrait consister à garantir le coût de la formation offerte dans l'industrie et à façonner les programmes offerts dans un cadre institutionnel de manière à fournir une main-d'œuvre spécialisée répondant directement aux besoins de la production.

A notre avis, la formation institutionnelle financée par le gouvernement devrait être conçue de manière à offrir des compétences qui s'appliquent largement à tous les secteurs de l'économie, à former une main-d'œuvre spécialisée que ne pourrait former le secteur privé et à mettre sur pied, en collaboration avec ce dernier, des programmes de formation qui nécessitent une infrastructure institutionnelle comme c'est le cas, par exemple, pour les programmes d'apprentissage. Le reste de la formation devrait s'effectuer dans le cadre de l'industrie et être financée par le secteur privé.

En général, il semblerait que la plupart des types de formation qui, à notre avis, devraient être offerts dans un contexte institutionnel le sont actuellement par le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de ses programmes de formation de la main-d'œuvre et par les gouvernements provinciaux, par l'intermédiaire de cours sanctionnés par des diplômes ou des certificats. Le gouvernement offre également une formation industrielle, notamment le programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada qui, cette année, a été élargi afin de financer le programme relatif à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Les programmes actuels proposés par le gouvernement posent des problèmes ainsi, ils ne s'adaptent pas rapidement aux changements qui interviennent dans la conjoncture. Cependant, la principale lacune du système actuel est l'insuffisance de la formation qu'offre le secteur privé, qualitativement et quantitativement parlant, au point de production. Cette lacune se traduit dans certaines études qui indiquent que le nombre de candidats aux programmes d'apprentissage, programmes qui permettent d'acquérir un degré de qualification élevé, l'emporte de 20 ou 30 contre 1 sur les postes offerts. (ministère du Travail, Rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité, juin 1979).

En vue de surmonter cette lacune, nous recommandons par conséquent au gouvernement d'adopter un système de prélèvements et de subventions analogue au système britannique. Ce système encouragerait les entreprises privées à offrir de nouveaux programmes de formation et à améliorer et à élargir les programmes existants.

Système de prélèvements et de subventions

Le fait de recommander d'adopter un système de prélèvements et de subventions n'est pas chose nouvelle. M. George Gain l'avait recommandé au gouvernement du Manitoba en 1974. Et la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité avait avancé la même proposition dans son rapport présenté au gouvernement fédéral.

Les mécanismes de ce système sont relativement simples. Brièvement, les sociétés sont obligées de verser une certaine part du total des salaires à un fonds de formation: cela représente le prélèvement. Les sociétés peuvent ensuite demander au fonds de leur accorder des subventions en vue de financer les programmes de formation dont elles se dotent. Si ces demandes sont approuvées, les entreprises reçoivent un virement du fonds: cela représente la subvention.

La Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité avait recommandé que le prélèvement soit fixé à 0,5 p. 100 des salaires versés, en supposant que l'industrie consacre au moins 2 p. 100 à la formation et au perfectionnement des employés et un quart de ce pourcentage à la formation générale. Nous proposons de fixer ce prélèvement à 1 p. 100 des salaires versés pour qu'il puisse financer des programmes propres à doter les employés de compétences que peuvent utiliser un certain nombre d'industries.

La sélection des demandes et l'approbation des subventions devraient être décentralisées. Plus précisément, nous proposons dans chaque province la création d'une commission comprenant trois représentants syndicaux, deux représentants du patronat et un représentant de chacun des gouvernements provincial et fédéral. Au départ, le fonds serait réparti entre les provinces en fonction du pourcentage de population active de chaque province. Ainsi, le Manitoba, qui compte environ 4 p. 100 de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne recevrait 4 p. 100 du fonds de formation.

En ce qui concerne l'évaluation des demandes, nous proposons de tenir compte des facteurs suivants. Premièrement, les programmes sanctionnés par un diplôme ou un certificat acceptés par la province seraient approuvés. Deuxièmement, les demandes provenant d'établissements syndiqués ne devraient être étudiées que si elles obtiennent l'approbation du syndicat. Troisièmement, les demandes de financement de programmes qui n'entrent peut-être pas dans le cadre de la formation générale ne devraient être évaluées que si elles correspondent aux besoins d'une province et que toutes les autres voies ont été épuisées.

Au cas où le montant réparti dépasserait la valeur des subventions approuvées, le montant restant devrait être utilisé pour offrir des programmes à ceux qui sont désavantagés sur le plan professionnel dans la province. Si, par contre, le montant réparti était inférieur à la valeur des subventions approuvées, la différence devrait être versée par le gouvernement fédéral.

Nous sommes certains que ce programme se traduirait par un élargissement important de la formation dans le secteur privé au Canada et aplanirait les problèmes créés par la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et industries.

Ajustement entre les propositions visant à résoudre le problème du chômage et celles sur la formation

Dans notre discussion sur le chômage, qu'il soit cyclique ou autre, nous disions que le problème ne pouvait être résolu que par la planification et le contrôle collectif des décisions d'investissement. Nous pensons également que ces mesures sont essentielles à la formation et au perfectionnement de la main-d'œuvre dans l'économie. Dans le passé, la formation offerte aux chômeurs dans un contexte institutionnel était assombrie par le fait que, lorsque la formation était terminée, le nombre d'offres d'emploi était inférieur au nombre de stagiaires. En conséquence, de nombreux stagiaires ont dû accepter des emplois mal rémunérés ne correspondant pas à leurs qualifications. Ils étaient employés mais sous-employés. Une meilleure planification et un meilleur contrôle des dépenses d'investissement permettront de mieux prévoir la demande de main-d'œuvre et de rajuster les programmes de formation en conséquence. Un tel programme avantagera tout le monde. Les stagiaires pourront trouver des emplois correspondant à leurs compétences. La productivité sera améliorée et les problèmes dus à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée seront aplanis.

Conclusion

En conclusion, nous voulons simplement dire que les propositions que nous avons avancées ne résoudront pas tous les problèmes de la société canadienne. Elles permettront cependant de faire un pas dans la bonne direction. En particulier, nos propositions ont le mérite de reconnaître que les problèmes qu'affronte la société canadienne sont des problèmes collectifs et qu'ils doivent être résolus par une action collective. L'autre solution serait de poursuivre ce que nous avons fait dans le passé, c'est-à-dire laisser le sort de l'économie à l'anarchie des marchés et aux humeurs des investisseurs privés.

Le président du Brandon & District Labour Council,

Ross Martin

SOUS-COMITÉ DE LA CONFÉRENCE SUR LA SÉCURITÉ ET LA COOPÉRATION EN EUROPE, EN
PRÉPARATION DE LA CONFÉRENCE DE MADRID—COMITÉ PERMANENT DES AFFAIRES
EXTÉRIEURES ET DE LA DÉFENSE NATIONALE

RÉSUMÉ: RAPPORT SUR L'APPLICATION DE L'ACTE FINAL D'HELSINKI DU 1^{er} AOÛT 1975 EN
LETTONIE SOUS OCCUPATION SOVIÉTIQUE (présenté par la Latvian National Federation in
Canada, mémoire no. 30)

OBJET: CORBEILLE I—CORBEILLE III—AUTODÉTERMINATION DES NATIONS—DROITS DE
L'HOMME

Ce rapport renferme des renseignements sur les infractions à l'Acte final d'Helsinki en Lettonie, pays occupé par les Soviétiques. Les trois chapitres tournent autour de quatre sujets principaux: la violation des principes I et VIII garantissant le respect de l'égalité souveraine des États et l'autodétermination des peuples, l'inobservation du principe VII sur les droits de l'homme, en particulier la liberté de religion, la situation économique en Lettonie et finalement, les violations des dispositions humanitaires de la corbeille III. Un dernier chapitre groupe plusieurs documents historiques et des résolutions du gouvernement américain sur les pays baltes. Le rapport conclut que si l'Acte final doit servir son objet, il faudra adopter une attitude courageuse et honnête à la conférence de Madrid. Aucun État signataire ne peut se permettre de se taire. De plus, on ne pourra arriver à une paix sûre et durable en Europe que si les injustices qui datent de la Deuxième Guerre mondiale sont éliminées et si la liberté et l'indépendance sont restituées aux peuples estonien, lettonien et lituanien.

OBJET: CORBEILLE I—AUTODÉTERMINATION DES PEUPLES

Le rapport indique que la Lettonie, autrefois pays libre et indépendant, est maintenant sous «occupation militaire» et a dû devenir, à toutes fins utiles, une colonie soviétique. Le rapport prétend que le gouvernement soviétique a supprimé la quasi-totalité des droits de l'homme ainsi que des droits nationaux et religieux du peuple lettonien. Toutes les directives portant sur la vie politique, économique et culturelle proviennent de Moscou. Le rapport fait en outre observer que le gouvernement soviétique poursuit une politique de russification des minorités et des groupes nationaux, politique correspondant à une assimilation systématique. L'arrivée massive d'immigrants non lettoniens en Lettonie a fait tomber la proportion de Lettoniens vivant dans la république de 62 p. 100 en 1959 à 53.7 p. 100 en 1979. La russification de l'éducation, de la presse et de l'édition se traduit par un déclin rapide de la langue lettonienne. Parce qu'il domine les relations dans l'armée, la bureaucratie, le système scolaire et le lieu de travail, le russe devient de plus en plus la seule langue acceptable en Lettonie, fait observer le rapport.

OBJET: CORBEILLE I—DROITS DE L'HOMME

Dans le domaine des violations des droits de l'homme, le rapport concentre ses attaques presque exclusivement sur les restrictions imposées à la liberté de religion bien qu'il fasse mention au passage des prisonniers de conscience. Se penchant méthodiquement sur le statut légal des églises en Lettonie, comme le précise le «décret sur les associations religieuses», il signale la discrimination exercée à l'encontre des églises. Par exemple, les croyants ne peuvent montrer ouvertement leurs convictions religieuses; toutes les associations religieuses doivent être immatriculées par le gouvernement; le clergé ne peut accomplir que des tâches strictement définies; aucun individu de moins de 18 ans ne peut appartenir à une société religieuse; le libre exercice des rituels religieux est autorisé dans le mesure où il n'est pas incompatible avec la législation et l'ordre public soviétique et ne menace pas les droits des citoyens; les activités des sociétés religieuses sont limitées; les églises sont mises en place par les autorités locales; l'État détermine leur structure administrative ainsi que celle des congrégations. Le rapport conclut que ce décret limite la liberté religieuse en Lettonie.

OBJET: CORBEILLE II—CONDITIONS ÉCONOMIQUES

Le chapitre du rapport sur les conditions économiques ne porte pas sur les dispositions de la corbeille II, mais compare les résultats économiques en Lettonie avant et après l'occupation russe. Il conclut qu'on peut se demander

si, tout compte fait, les réalisations économiques après la Deuxième Guerre mondiale l'emportent ou non sur les pertes économiques et sociales d'une Lettonie indépendante.

OBJET: CORBEILLE III—DISPOSITIONS HUMANITAIRES

Les visites et la réunion des familles ne se sont pas améliorées depuis la signature de l'Acte final. Quant à l'application des dispositions sur l'amélioration de la circulation et de la diffusion d'informations, le rapport fait observer qu'aucun livre ou journal lettonien imprimé à l'extérieur de la Lettonie ne peut être envoyé ouvertement, que les émissions américaines de Radio Liberté sont brouillées et que le service postal étranger est souvent interrompu. Le rapport conclut que l'application des dispositions de la corbeille III est loin d'être à la hauteur des engagements pris dans le cadre de l'Acte final.

Evening Sitting:

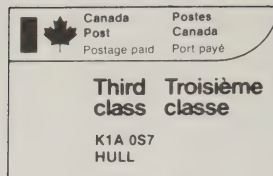
From Brandon University:

Mr. Campbell Connor, Dean of Student Services;
Dr. Dale Hays, Dean of the Faculty of Education;
Dr. Perkins, President;
Dr. Peter Hordern, Professor and Co-ordinator of the
Mature Student Centre;
Mr. Ross Martin, President, Brandon and District Labour
Council;
Mr. Ray Howard, President, Union of Manitoba Municipal-
ities;
Mr. Wayne Jackson;
Mr. Bob McCallum.

Séance du soir:

De l'Université de Brandon:

M. Campbell Connor, doyen des services aux étudiants;
M. Dale Hayes, doyen de la faculté de l'enseignement;
M. Perkins, président;
M. Peter Hordern, professeur et coordonnateur du Mature
Student Centre;
M. Ross Martin, président, Brandon and District Labour
Council;
M. Ray Howard, président, Union des municipalités du
Manitoba;
M. Wayne Jackson;
M. Bob McCallum.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

WITNESSES—TÉMOINS

From Assiniboine College:

Mr. A. A. Loveridge, President;
Mr. Harley Pallister, Educational Development Officer;
Mrs. Maureen McMillan, Director, Indian and Metis
Friendship Centre;
Mrs. Janet Goertzen, Vice-President, Manitoba Metis
Federation.

From the Dakota-Ojibway Tribal Council:

Mr. Clarence Daniels, Tribal Administrator;
Mr. John Flett, President.

From the Canadian National Institute for the Blind:

Mr. Terry Aseltine, Employment Officer;
Mr. Bo Gajda, Outreach Employment Counsellor;
Mr. Raymond West, President, Brandon Chamber of
Commerce.

(Continued on the previous page)

Du Collège Assiniboine:

M. A. A. Loveridge, président;
M. Harley Pallister, agent en développement éducatif;
M^{me} Maureen McMillan, directeur, Centre de l'amitié des
Indiens et des Métis;
M^{me} Janet Goertzen, vice-président, Fédération des Métis du
Manitoba.

Du Dakota-Ojibway Tribal Council:

M. Clarence Daniels, administrateur de la tribu;
M. John Flett, président.

De l'Institut national canadien pour les aveugles:

M. Terry Aseltine, agent d'emploi;
M. Bo Gajda, conseiller—services d'extension;
M. Raymond West, président, Chambre de commerce de
Brandon.

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Monday, October 6, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL
CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 7

Le lundi 6 octobre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of Sub-Committee B of the Special Committee on*

Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-Comité B du Comité spécial sur les*

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

The Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Messrs.

McDermid

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Messieurs

Orlikow—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, OCTOBER 6, 1980

(13)

[Text]

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Vancouver, British Columbia at 2:29 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Member of the Sub-Committee present: Mr. Warren Allmand.

In attendance: Messrs. Jean-Aimé Guertin and Hal Davidson, Research Officers.

Witnesses: From the British Columbia Federation of Labour: Mr. Jim Kinnaird, President; Ms. Astrid Davidson, Director of Women's Programs; Mr. David Rice, Director of Research and Legislation; Mr. Art Kube, Director of Education. *From the British Columbia Health Association:* Mr. G. T. Sept, President; Mrs. Patricia Wadsworth, Executive Director. *Mr. P. J. Seabrook, Vice-President, Association of Professional Engineers of British Columbia. From the Employers' Council of British Columbia:* Mr. William Hamilton, President; Mr. Keith Bennett, President, Forest Industrial Relations; Mr. Peter Monk, British Columbia Maritime Employers' Association; Mr. Philip Humphrey, Chevron Canada Ltd.; Mr. Robert Morrison, Construction Labour Relations Association. *From the British Columbia Students' Federation:* Mr. Mark Rogen, President; Mr. Steve Schallhorn, Executive Staff Officer. *Mr. J. L. McInnes, President, Canadian Vocational Association.*

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7*).

The witnesses made statements and answered questions.

Pursuant to an Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980, the Chairman authorized the printing of a submission from the British Columbia Health Association as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-9"*).

Questioning of the witnesses resumed.

Pursuant to an Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980, the Chairman authorized the printing of a submission from the Employers' Council of British Columbia as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-10"*).

Questioning of the witnesses resumed.

At 5:59 o'clock p.m. the Sub-Committee adjourned until 7:30 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING

(14)

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7:30 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 6 OCTOBRE 1980

(13)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 14 h 29 à Vancouver, Colombie-Britannique, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membre du Sous-comité présent: M. Warren Allmand.

Aussi présents: MM. Jean-Aimé Guertin et Hal Davidson, chercheurs.

Témoins: De la Fédération du travail de la Colombie-Britannique: M. Jim Kinnaird, président; M^{me} Astrid Davidson, directeur des programmes pour les femmes; M. David Rice, directeur de la recherche et de la législation; M. Art Kube, directeur de l'éducation. *De la British Columbia Health Association:* M. G. T. Sept, président; M^{me} Patricia Wadsworth, directeur exécutif. *M. P. J. Seabrook, vice-président, Association of Professional Engineers of British Columbia. Du Employers' Council of British Columbia:* M. William Hamilton, président; M. Keith Bennett, président, Relations industrielles forestières; M. Peter Monk, British Columbia Maritime Employers' Association; M. Philip Humphrey, Construction Labour Relations Association. *De la British Columbia Students' Federation:* M. Mark Rogen, président; M. Steve Schallhorn, agent auprès de l'exécutif. *M. J. L. McInnes, président, Association canadienne de la formation professionnelle.*

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Fascicule n° 7*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Conformément à un ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980, le président autorise que le mémoire de la British Columbia Health Association soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLB-9»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

Conformément à un ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980, le président autorise qu'un mémoire du Employers' Council of British Columbia soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPLB-10»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 17 h 59, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(14)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 30 sous la présidence de M. Allmand (président).

Member of the Committee present: Mr. Warren Allmand.

In attendance: Messrs. Jean-Aimé Guertin and Hal Davidson, Research Officers.

Witnesses: Mr. M. J. Alton, Assistant to the Director, United Steelworkers. Mr. T. W. Trineer, Secretary-Treasurer, International Woodworkers. Mr. H. E. Justesen, Principal and Chief Executive Officer, Pacific Vocational Institute. *From the Association for Children with Learning Disabilities:* Mrs. Karen Archer, Mrs. E. Martin.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 8:36 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 8:51 o'clock p.m. the sitting resumed.

Questioning of the witnesses resumed.

At 9:49 o'clock p.m. the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

Membre du Comité présent: M. Warren Allmand.

Aussi présents: MM. Jean-Aimé Guertin et Hal Davidson, chercheurs.

Témoins: M. M. J. Alton, adjoint du directeur, Métallurgistes unis. M. T. W. Trineer, secrétaire-trésorier, Syndicat international des travailleurs du bois. M. H. E. Justesen, directeur exécutif général, Pacific Vocational Institute. *De l'Association pour les enfants ayant des troubles d'apprentissage:* M^{me} Karen Archer, M^{me} E. Martin.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir procès-verbal du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Fascicule n° 7*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 20 h 36, le Comité suspend ses travaux.

A 20 h 51, le Comité reprend ses travaux.

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 21 h 49, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, October 6, 1980

• 1430

[Texte]

The Chairman: Ladies and Gentlemen, I will now open this meeting of the Task Force on Employment Opportunities for the '80s. This is the first of two public hearings of the task force in Vancouver.

This is a task force of the Parliament of Canada, and consists of seven members of Parliament from all parts of the country—four from the government side, three from the opposition. We have divided into two subcommittees so that we can visit more cities. This subcommittee consists of three members of Parliament and they were expected here today, but, because of the strike, I understand they could not get out of Toronto. So I, as the chairman, am the only member of the task force here and I will carry on, hear the evidence and ask the questions.

I was to be joined today by David Orlikow, who is the opposition critic for the NDP on manpower policies, and by John McDermid, a Conservative member from Brampton, who was also unable to get out of Toronto, due to the strike. However, because we are not defending a government bill or a government policy and are inquiring into a situation, we have not been a very partisan committee. We have merely been asking for views and simply questioning. I have even told David Orlikow's assistant that I will try to ask David's questions for him.

Now our mandate is to look into the situation where we have, on the one hand, employers in Canada unable to find the skilled workers they need to do jobs that are opening up for them and, on the other hand, an unacceptably high level of unemployed who cannot find work because either they are not trained at all, or they are trained in the wrong field and consequently do not fit into these skilled jobs that are opening and are open. As a result of that situation, we are examining our training policies, our manpower training and retraining, our mobility programs, the incentives for training, and the disincentives for training and mobility, to find out how we can improve the situation so that we can put our entire potential labour force to work in these skilled jobs which for the most part are better-paying than the non-skilled ones that some of them have had to leave.

In the Vancouver area we received applications from more groups than we could possibly hear for the time set aside for the afternoon and evening sessions. We find that it is impossible to hear with any kind of reason more than five witnesses in the afternoon or the evening. So we have had to limit the witnesses to five this afternoon and to five this evening. However, if it happens that some of these witnesses finish their submissions quicker than was expected then at the end of each meeting we will be able to hear others from the floor.

We ask those appearing before us to try to limit their remarks to 15 minutes in order to give us time to ask questions

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 6 octobre 1980

[Traduction]

Le président: La séance du groupe de travail sur les possibilités d'emploi dans les années 80 est maintenant ouverte. Il s'agit de la première de deux auditions publiques sur ce groupe de travail ayant lieu à Vancouver.

C'est un groupe de travail mis sur pied par le Parlement du Canada, il est formé de sept députés venus d'un peu partout au pays, quatre sont du côté du gouvernement et trois du côté de l'opposition. Ce groupe a été divisé en deux sous-comités afin de nous permettre de visiter un plus grand nombre de villes. Le présent sous-comité est formé de trois députés qui devaient être présents aujourd'hui. Mais à cause de la grève, ils ont été retenus à Toronto. Donc, le président, c'est-à-dire moi, est le seul membre ici présent. Je vais donc aller de l'avant, écouter les témoignages et poser les questions.

Devient se joindre à moi aujourd'hui M. David Orlikow, critique du NDP sur les questions portant sur la main-d'œuvre, et M. John McDermid, député conservateur de Brampton qui, lui aussi, a été retenu à Toronto à cause de la grève. Or, étant donné qu'il ne s'agit ni d'un projet de loi gouvernemental ni d'une politique gouvernementale à défendre et que nous faisons enquête sur une situation, ce comité n'a fait preuve d'aucun esprit de parti. Nous n'avons fait que demander des opinions et poser des questions. J'ai même dit au collaborateur de M. David Orlikow que je poserais moi-même les questions que David avait l'intention de poser.

Notre mandat est d'enquêter sur une situation où, d'une part, des employeurs au Canada sont incapables de trouver les travailleurs qualifiés pour occuper les postes qu'ils sont en train d'ouvrir, et, d'autre part, un nombre trop élevé de chômeurs ne peuvent trouver du travail, soit parce qu'ils n'ont aucune formation soit parce que leur formation n'est pas utilisable et par conséquent ne sont pas aptes à occuper les postes spécialisés qui s'ouvrent ou qui sont déjà ouverts. Nous sommes donc amenés à jeter un coup d'œil sur nos programmes de formation, formation et recyclage de la main-d'œuvre, programmes sur la mobilité de la main-d'œuvre, les facteurs qui encouragent et ceux qui rebutent, pour trouver comment nous pouvons améliorer la situation et comment nous pouvons amener toute notre population potentiellement apte à occuper ces postes spécialisés qui, dans la plupart des cas, offrent de meilleurs salaires que les travaux non spécialisés que certains ont dû quitter.

De la région de Vancouver nous avons reçu des demandes d'un plus grand nombre de groupes qu'il nous est possible de recevoir durant le temps prévu pour cet après-midi et ce soir. Nous trouvons impossible de recevoir raisonnablement plus que cinq témoins par séance. Nous avons donc dû limiter le nombre de témoins à cinq pour cet après-midi et à cinq pour ce soir. Cependant, si un témoignage devait se terminer plus rapidement que prévu, alors à la fin de chaque séance nous pourrions recevoir d'autres témoignages.

Nous demandons aux témoins qui se présenteront devant nous d'essayer de limiter leur témoignage à une quinzaine de

[Text]

and to have some dialogue with them. If they have a written brief which they can read in 15 minutes then they have the option of reading the brief or merely leaving it with us. If they leave it with us, we will have it printed in today's record as if it had been read, so the entire printed or prepared brief will be printed as it is and the witness can either comment on or emphasize the points that he wishes in his verbal remarks.

• 1435

In addition, if there are people here or other people in Vancouver who have a written brief but are not able to get on this afternoon or this evening, they can send us their brief or leave with us their brief and it will also go into the hopper for consideration by the task force and the research staff of the task force in preparing our recommendations. Speaking of those who are here today, if they have further views in a month's time or even up until December 1, they can always send us their additional views in writing.

According to our mandate we are to report by the end of December however, it is likely that we will request an extension of a few months. I do not see us going, under any circumstances, beyond April 1981. So we have a very short deadline and we intend to work to that deadline.

Since this is a federal task force, witnesses may use the English or the French language and there is translation provided.

In addition, anyone in the room, or even those who are not in the room, may request copies of the printed proceedings of today's meeting and the report which will be published later by leaving their name and address at the table at the back. And we will make sure that you are sent the printed proceedings as they are published.

I will now introduce those who are with me: on my right is Murray Hardie, the executive director of the task force; on his right is Hal Davidson, one of our research assistants; on my immediate left is Charles Bellemare, clerk of the committee, and on his left, Jean-Aimé Guertin, another one of our research directors.

I will now call the names of the witnesses we have scheduled for this afternoon, and we will begin with whoever is highest on the list and present. I have first of all The B.C. Health Association. They are not here yet. They told me they would be late. Second, we have the Employer's Council of British Columbia represented by Mr. Hamilton and Miss Helen Patterson. They are not here yet either. Third, we have the B.C. Federation of Labour represented by Jim Kinnaird and David Rice. Are they present? You will go first sir.

I will just call the rest of the witnesses to see who else is here, and then we will proceed. Fourth, we have the Association of Professional Engineers. They are not here yet. Fifth, we have the B.C. Students' Federation. I think the students were only going to come at 4 o'clock. Those are five that have been scheduled for this afternoon.

This evening, just to give you notice, we have the United Steelworkers of America, the International Woodworkers, the Pacific Vocational Institute, the Vancouver Vocational Insti-

[Translation]

minutes ce qui nous permettrait de poser des questions et d'échanger des propos avec eux. Si leur témoignage est écrit et qu'ils peuvent le lire en une quinzaine de minutes, ils auront le choix entre lire le mémoire ou simplement nous le remettre. Dans ce dernier cas, le mémoire paraîtra dans les comptes rendus de la journée tout comme s'il avait été lu, de sorte que le mémoire au complet sera publié tel quel, et le témoin pourra alors verbalement soit commenter soit souligner certains points de son mémoire.

En outre, si quelqu'un ici présent ou à Vancouver a un mémoire à remettre mais qui n'a pas pu être reçu cet après-midi ou ce soir, il pourra nous l'envoyer ou nous le laisser et il sera pris en considération par le groupe de travail et par le personnel de recherche rattaché à ce groupe lorsqu'ils viendront à formuler leurs recommandations. Quant à ceux qui sont ici présents, s'ils ont du nouveau à ajouter d'ici un mois ou même jusqu'au 1^{er} décembre, ils peuvent toujours nous écrire.

Notre mandat nous oblige à faire rapport au plus tard la fin de décembre; il est probable cependant que nous demandions une prolongation du mandat pour quelques mois de plus. Je ne crois pas que, de toute façon, nous puissions aller au-delà du 1^{er} avril 1981. Le délai alloué est donc court et nous avons l'intention de le respecter.

Comme le groupe de travail est de juridiction fédérale, les témoins peuvent s'adresser à lui en anglais ou en français, un service de traduction étant prévu.

Quiconque ici présent ou même ailleurs désire recevoir une copie des procès verbaux de la séance d'aujourd'hui et du compte rendu qui sera publié par la suite, il n'aura qu'à laisser son nom et son adresse sur la table à l'arrière. Nous veillerons à ce qu'il reçoive les procès verbaux au fur et à mesure qu'ils sont publiés.

Je vais présenter ceux qui sont avec moi: à ma droite Murray Hardie, directeur exécutif du groupe de travail; à sa droite se trouve Hal Davidson, un de nos chercheurs; à ma gauche, voici Charles Bellemare, commis, et à sa gauche, Jean-Aimé Guertin, autre chercheur.

Je vais lire le nom des témoins prévus pour cet après-midi et nous commencerons par celui qui est le premier sur la liste s'il est présent. Tout d'abord la B.C. Health Association. Elle n'est pas encore arrivée. Elle m'a dit qu'elle serait en retard. Deuxième, la Employers' Council of British Columbia représentée par M. Hamilton et M^{lle} Helen Patterson. Pas là, non plus. Troisième, la Fédération du travail de la Colombie-Britannique, représentée par MM. Jim Kinnaird et David Rice. Sont-ils ici? Vous serez le premier, monsieur.

Je vais lire les noms suivants pour savoir qui d'autre est ici et puis nous commencerons. Quatrième, l'Association of Professional Engineers. Pas arrivée, non plus. Cinquième, la B.C. Students' Federation. Je crois que les étudiants ne viendront pas avant 16 heures Ce sont là les cinq prévus pour cet après-midi.

Ce soir, à titre d'avis, nous recevrons les Métallurgistes unis d'Amérique, le Syndicat international des travailleurs du bois, le Pacific Vocational Institute, le Vocational Institute de Van-

[Texte]

tute, and the Vancouver Association for Children with Learning Disabilities.

We will now call the B.C. Federation of Labour to come to the witness table. On all occasions please speak into the microphone, whoever does speak. Please give me the names of those who are appearing. Mr. Kinnaird.

Mr. J. Kinnaird (President, B.C. Federation of Labour): Well, thank you Mr. Allmand, and this afternoon I would first of all like to introduce our committee members who are here. On my left I have Astrid Davidson, the director of women's rights programs for the B.C. Federation of Labour. On my right, I have David Rice, the research director from the B.C. Federation of Labour. I have, on my extreme left, Cy Stairs, the secretary treasurer of the B.C. and Yukon Building Trades Council and a member of the Occupational Training Council of the Government of British Columbia. Next to him is Art Kube, the regional director of education for the Canadian Labour Congress, also a member of the Occupational Training Committee and a member of the federal manpower ways and means committee.

• 1440

We have a brief which we will read as quickly as we can, and then we will respond to any particular questions that your committee members have.

The Chairman: Thank you.

Mr. Kinnaird: The B.C. Federation of Labour has a major interest in all issues related to employment. We understand that the terms of reference of this parliamentary committee are primarily the issue of employment and planning and training. We will therefore address the majority of our remarks to that subject. However, we also understand that all issues related to employment are within the terms of reference of your committee, and we will therefore put forward views on a number of other concerns. There are some basic principles that lie behind the positions that we take with regard to training and employment opportunities, and we would like to discuss those before mentioning specific issues.

Any labour market policy must be based on the principle of equality of opportunity. This is fundamental in a free and egalitarian society. In this province, women are concentrated into certain traditional occupational groups as they undoubtedly are in other parts of Canada. Research conducted by our provincial ministry of labour shows that the clerical occupational category is composed of over 80 per cent women; the managerial, professional and administration category has 43 per cent; processing occupations just over 12 per cent; and construction occupations less than 3 per cent.

When one looks at earning data for those same occupational groupings, earnings for women range between 44 and 62 per cent of male earnings in the same categories. This data is also supported by Labour Canada surveys of specific occupations. Female wage rates in a number of office occupations in Vancouver range between 82 and 95 per cent of the rate paid

[Traduction]

couver et la Vancouver Association for Children with Learning Disabilities.

Nous demandons à la Fédération du travail de la Colombie-Britannique de venir à la table des témoins. Que celui qui parle veuille bien le faire dans le microphone. Veuillez me présenter les témoins, M. Kinnaird.

M. J. Kinnaird (président de la Fédération du travail de la C.-B.): Je vous remercie, monsieur Allmand. Je voudrais vous présenter les membres de notre comité ici présents. À ma gauche, Astrid Davidson qui est la directrice des programmes sur les droits de la femme pour notre Fédération. À ma droite, c'est David Rice, notre directeur de la recherche. À l'extrême gauche, voici Cy Stairs, secrétaire-trésorier de la British Columbia and Yukon Territory Building Trades Council et membre du Occupational Training Council du gouvernement de la Colombie-Britannique. À côté de lui, c'est Art Kube, directeur régional des services éducatifs du Congrès du travail du Canada, et membre du Occupational Training Committee et aussi de la commission fédérale des finances sur la main-d'œuvre.

Nous avons un mémoire que nous allons lire aussi rapidement que possible et ensuite nous répondrons aux questions de votre comité.

Le président: Je vous remercie.

M. Kinnaird: La Fédération du travail de la C.-B. s'intéresse de près à tout ce qui concerne l'emploi. Nous croyons savoir que le mandat de ce comité parlementaire porte surtout sur la planification et la formation professionnelle. Notre mémoire portera donc surtout sur ces questions. Cependant, comme nous savons aussi que toutes les questions relatives à l'emploi sont également du ressort de ce comité, nous exprimerons notre opinion sur un certain nombre d'autres questions. Il existe des principes de base sur lesquels s'appuient les positions que nous défendons concernant les possibilités de formation et d'emploi, et nous voudrions en parler d'abord avant de passer aux questions plus concrètes.

Une politique d'emploi, quelle qu'elle soit, doit être fondée sur le principe de la chance égale pour tous. C'est une question de principe pour toute société libre et égalitaire. Dans notre province, les femmes se trouvent restreintes à des catégories professionnelles qui leur sont traditionnellement réservées, comme nul doute cela se passe ailleurs au Canada. Une recherche faite par le ministère du Travail de la C.-B. a montré que les travaux de bureaux sont occupés à 80 p. 100 et plus par des femmes; que les postes de direction et d'administration et les professions libérales par 43 p. 100; que dans les usines de transformation elles sont tout juste 12 p. 100 et que dans le bâtiment moins de 3 p. 100.

Sur le plan des salaires pour ces mêmes catégories professionnelles, les femmes font de 44 à 62 p. 100 du salaire gagné par les hommes. Ces chiffres ont été confirmés par des enquêtes du ministère fédéral du Travail sur certaines catégories d'emploi. À Vancouver, les taux de salaire payé aux femmes dans certaines catégories d'emplois de bureau sont de 82 à 95

[Text]

to male workers. In a number of other occupations surveyed, the female wage as a percentage of the male wage in the same occupation fell to as low as 52 per cent.

We do not think it is necessary to belabour those statistics. They clearly show women are concentrated into certain occupational groups, that these occupational groups pay less than average wages, and that even within the groupings, wage rates are discriminatory.

We see with some concern that the Canadian Human Rights Commission has indicated that these conditions exist even within the federal government. We find this a most discouraging and unacceptable situation, that a government that governs for all the people of Canada has been found to discriminate against over half of the population. The B.C. Federation of Labour feels that any recommendations made by your task force must address the problem of inequality in the labour market.

The trade union movement is in business to be an advocate for the workers that we represent, and this advocacy necessarily extends into the employment planning and training area. We will naturally be putting forward a position that is favourable to the people that we represent. However, we feel that we are often unjustly cast as the villain in the areas under your study.

Training programs supported by your government and all other governments must be aimed at the existing workforce. We hear all too often about how training programs must be developed to assist the unemployed and the recent school-leaver. We do not dispute that these groups must have the access to training. What we do dispute is that those groups have the amount of attention that they seem to get. We are living in an age where technology is being implemented in the work place at an ever-increasing pace. The day when workers will choose an occupation upon leaving school and then remain in that occupation for the rest of their life is coming to an end as regrettable as that may be. We are entering an age where recurrent education is a necessity, not a luxury. We cannot just train workers in their youth and then allow them to suffer as their skills become obsolete, while the youth of that day obtain the skills that will allow them to bypass the older members of the workforce. This is another form of the inequity in the workplace. The worker must be given the opportunity to upgrade existing skills and to learn new skills. We are not calling for an end to training the unemployed or young people. But we are calling for a fair share of training opportunities for the existing members of the workforce. We note that the majority of the problems with shortage of skilled labour exists in the industrial sector, not the construction industry. The process of entry into trades in those industries is through the existing production workforce. Apprentices are not usually hired off the street, but out of the employer's own workforce. A realization that this process exists and its relationship to the upgrading process, must be realized in the creation of new programs.

[Translation]

p. 100 de ceux payés aux hommes. Dans certaines autres catégories enquêtées, le salaire payé aux femmes par rapport à celui payé aux hommes pour le même emploi ne dépasse guère de 52 p. 100.

Inutile de critiquer ces statistiques. Elles montrent clairement que les femmes sont restreintes à certaines catégories professionnelles, qu'elles y reçoivent des salaires inférieurs à la moyenne et que même à l'intérieur d'une catégorie donnée, les taux de salaire sont discriminatoires.

Et lorsque la Commission canadienne des droits de l'homme dit que ces conditions existent même au sein du gouvernement fédéral, nous nous faisons du souci. C'est pour nous décourageant et inacceptable qu'un gouvernement qui agit au nom de tout le peuple du Canada fasse preuve de discrimination à l'égard de plus de la moitié de cette population. La Fédération du travail doit, dans les recommandations qu'il sera appelé à faire, soulever la question de l'inégalité des chances sur le marché du travail.

Notre syndicat vise à défendre les travailleurs qu'il représente, et cet intérêt pour eux s'étend forcément aux secteurs de la planification et de la formation professionnelles. La position que nous défendons favorise bien sûr ceux que nous représentons. Cependant, nous estimons que, dans les domaines de votre juridiction, nous sommes souvent et injustement considérés comme les méchants.

Les programmes de formation financés par votre gouvernement et tous les autres gouvernements doivent viser la main-d'œuvre existante. Trop souvent est-il question de mettre sur pied des programmes destinés à aider les chômeurs et ceux qui sont frais émoulus des écoles. Nous ne contestons pas que ces groupes doivent avoir accès à ces programmes de formation. Ce que nous contestons c'est le degré d'attention qu'on semble leur porter. Nous sommes dans une époque où la technologie envahit le marché du travail à un rythme de plus en plus rapide. Le temps où un travailleur se choisissait une carrière à sa sortie de l'école et qu'il restait dans cette carrière pour le reste de sa vie est plus ou moins révolu, aussi regrettable que cela puisse être. Nous entrons dans une époque où l'éducation périodique n'est plus un luxe mais une nécessité. Nous ne pouvons pas donner une formation à un travailleur alors qu'il est jeune pour ensuite l'abandonner lorsque cette formation devient petit à petit désuète, pendant que le jeune, lui, reçoit la formation qui lui permettra de surclasser les membres plus âgés de la population active. C'est là une autre forme d'injustice qu'on trouve sur le marché du travail. Le travailleur doit avoir la possibilité de se recycler et d'acquérir de nouvelles aptitudes. Nous ne demandons pas que cesse la formation donnée aux chômeurs et aux jeunes. Nous demandons une part plus juste des possibilités d'emploi pour ceux qui font partie de la population active. Nous remarquons que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée existe surtout dans le secteur industriel et non dans celui de la construction. La main-d'œuvre fraîche nécessaire aux métiers dans ces industries se recrute de l'intérieur. Aucun recrutement de l'extérieur, mais plutôt à même la main-d'œuvre existante. Dans la création de nouveaux programmes, il faudra tenir compte de ce processus et le relier au processus de recyclage.

[Texte]

• 1445

The B.C. Federation of Labour is also a very strong supporter of the idea of gearing training opportunities to the conditions and needs of the labour market. We do not believe in vocational education on demand, a view that is prevalent in ministries of education across this country. We are not prepared to see social resources in effect wasted by conducting excess amounts of training in some occupations. A person who invests in vocational education has an expectation that that investment will produce some future yield, a yield that generally consists of increased job security and increased earnings for the individual. Those expectations must be maintained. Conducting training programs just because the courses can be filled is a sure way to destroy those expectations, to train far more people than the labour market can absorb in those occupations.

The Minister responsible for the Canada Employment and Immigration Commission, Lloyd Axworthy, stated not too long ago that it might be necessary to meet the skill needs of western Canada during the 1980s by increasing immigration. The B.C. Federation of Labour totally rejects that notion. For far too long employers in this country were allowed to import skilled labour as they saw fit and to totally neglect their training responsibilities. Canada was viewed from abroad as an attractive place to live with wages well in excess of those in old world countries. That is no longer the case, and Canada is no longer as attractive a place to work as it once was. Meeting skill needs by increasing immigration and increasing recruitment abroad is both an insult to our own citizens and a parasitic gesture towards other countries.

There are many countries with less ability and less resources than our own to provide training programs for their workers, and Canada should not be in the position of stealing workers from those countries. We are creating a drag on their economy that is unjust at an international level. Relying on immigration to meet our skill needs is an insult to Canadian workers; it is telling them that they are not good enough to handle modern technology. We should examine the position of some European countries such as West Germany where immigration of workers is confined primarily to unskilled ones and skill needs are met from within the country. This is the same sort of immigration policy that this country should adopt, one more in tune with Canada's role in the international community.

The B.C. Federation of Labour endorses the concept of an industrial strategy for this country. We do not believe that the unhindered operation of market forces will meet the social and economic goals of Canada as a nation. We are seeing the need for government to enter more and more markets as an active participant, with the issue of energy production the latest such example. We believe that ultimately much broader planning must be undertaken, especially if we are to develop an orderly

[Traduction]

La Fédération du travail de la C.-B. croit fermement à l'idée qu'il faut adapter les programmes de formation aux conditions et aux besoins du marché de travail. Nous ne croyons pas à l'éducation professionnelle à la demande, notion qui semble prévaloir dans tous les ministères de l'éducation de ce pays. Nous ne voulons pas voir des ressources humaines gaspillées parce que trop de monde a été formé en vue de telle ou telle catégorie professionnelle. Quelqu'un qui consacre de l'argent à une formation professionnelle donnée peut s'attendre à récolter le fruit de cet investissement, généralement par une plus grande sécurité d'emploi et des revenus plus élevés. Ces perspectives doivent être protégées. Donner un programme de formation rien que parce qu'il y a une demande est le moyen le plus rapide de justement réduire ces perspectives à néant: former plus de monde que le marché est capable d'absorber.

Le ministre responsable de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, Lloyd Axworthy, a déclaré il n'y a pas longtemps de cela qu'il serait peut-être nécessaire de répondre aux besoins du Canada de l'Ouest en main-d'œuvre qualifiée durant les années 80 par une immigration accrue. La Fédération du travail de la C.-B. rejette carrément une telle notion. Pendant trop longtemps les employeurs dans ce pays ont été autorisés à importer de la main-d'œuvre qualifiée selon leur gré sans se soucier de l'obligation qu'ils ont à fournir une formation appropriée. De l'étranger on voyait le Canada comme un endroit agréable à vivre et où les salaires étaient bien supérieurs à ceux dans les vieux pays. Mais ce n'est plus le cas et le Canada n'attire plus les travailleurs comme auparavant. Accroître l'immigration et augmenter le recrutement à l'étranger pour répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée constitue un affront à nos concitoyens et devient du parasitisme à l'égard des autres pays.

Il y a des pays disposant de moins de compétences et de moins de ressources que le nôtre mais qui fournissent une formation appropriée à leurs travailleurs, et le Canada ne devrait pas se mettre dans la position d'avoir à voler les travailleurs de ces pays. Nous alourdissons de la sorte leur économie, ce qui est injuste sur le plan international. Compter sur l'immigration pour répondre à nos besoins en main-d'œuvre qualifiée est un affront aux travailleurs canadiens. C'est leur dire qu'ils ne sont pas assez bons devant la technologie moderne. Nous devrions voir comment certains pays européens comme l'Allemagne de l'Ouest font. Dans ces pays, l'immigration est restreinte à la main-d'œuvre non qualifiée alors que la main-d'œuvre qualifiée est recrutée de l'intérieur. Voilà la sorte de politique d'immigration que devrait mettre en œuvre le Canada, une politique plus compatible avec le rôle que le Canada joue sur le plan international.

La Fédération du travail de la Colombie-Britannique est favorable au concept de stratégie industrielle pour notre pays. Nous ne croyons pas que le jeu libre de l'offre et de la demande sur le marché du travail puisse répondre aux objectifs socio-économiques du Canada en tant que nation. Nous trouvons que le gouvernement devra intervenir activement dans un nombre de plus en plus grand de secteurs, le problème de la production d'énergie étant l'illustration la plus récente de ce

[Text]

labour market. We believe that a central goal in such an over-all industrial strategy must be a commitment to the concept of full employment. We believe that anybody who wants to work should be able to have a job, and a job that pays them a living wage.

We believe that some over-all industrial strategy will be ultimately necessary for the Canadian economy. We appreciate also that this is a philosophic issue, and we doubt that the majority of your commission will agree with our point of view. Be that as it may, there is still one area where the federal government and indeed governments at all levels, should act immediately. It seems that we are entering an era of "giantism" in the construction of energy and resource related projects. We must have some coordination of the projects within both the private and public sectors. The projects are a major impediment to the operation of an orderly labour market. This is not only a problem of the individual provinces, but requires a degree of co-ordination at a national level.

One feature of a contemporary society is the increasing mobility of people. The response of migration flows within this country to economic stimuli has been documented and we see no need to re-emphasize that point. Major projects in Alberta have major effects on the British Columbia labour market, and we are sure on those in many other provinces. Unless their construction plans are co-ordinated, we will continue to see the boom and bust of aggregate economic activity translated into a constant shortage-surplus situation in the labour market. About 15 per cent of construction in Canada is undertaken by government. I would suggest that this investment is often geared more to the election dates than it is to the state of the economy. For example, expenditures on highway construction in British Columbia in the 50s and 60s shows a remarkable pattern, with pronounced peaks during every election year in that period. This is the sort of obstacle that planning must surmount. The construction of major government and private sector projects must be co-ordinated in a manner that will allow an orderly labour market to function.

We believe that all aspects of the educational system must be examined. While education falls within the jurisdiction of the provinces, we believe that there are programs at a national level that your government should be promoting, and on the other hand, those that you should most definitely not support. As an example of the latter, there is an increasing emphasis on a marketable skills approach in the educational system in British Columbia. We find that approach quite objectionable because it is an attempt to move vocational training into the public school system, and because we see it as merely as a disguised form of streaming. We have already mentioned the need for workers to adapt to technological change and part of that adaption mechanism is maintaining as many options as

[Translation]

que nous voulons dire. Nous croyons qu'en fin de compte une planification plus vaste sera nécessaire, surtout si nous voulons qu'il y ait de l'ordre dans le marché du travail. Nous croyons que le pivot central d'une stratégie industrielle globale doit être un engagement ferme vis-à-vis du concept de plein emploi. Nous croyons que celui qui veut travailler doit pouvoir trouver du travail et un travail qui lui permette de vivre décemment.

Nous croyons qu'une forme quelconque de stratégie industrielle finira par être nécessaire à l'économie canadienne. Nous savons que c'est là une question philosophique et nous doutons que la majorité des membres de cette commission en conviennent. Qu'à cela ne tienne. Il existe toujours un secteur dans lequel le gouvernement fédéral et aussi tous les autres paliers de gouvernement doivent intervenir immédiatement. Il semble que nous entrons dans une époque de «gigantisme» dans les domaines de l'énergie et des richesses naturelles. Les projets envisagés par les secteurs public et privé doivent être coordonnés d'une manière ou d'une autre. Les projets constituent un obstacle majeur à l'idée d'un marché de travail organisé. Cela ne concerne pas seulement les provinces, mais nécessite aussi un degré de coordination au niveau national.

Une des caractéristiques de la société moderne est la mobilité de plus en plus grande de ses membres. La corrélation entre les mouvements migratoires à l'intérieur du pays et les facteurs économiques a été établie et nous ne voyons pas la nécessité d'y revenir. Les grands projets lancés en Alberta ont une grande influence sur le marché du travail de la Colombie-Britannique et aussi, nous en sommes sûrs, sur celui de plusieurs autres provinces. A moins que ces projets ne soient coordonnés, les périodes de fièvre et d'accalmie dans le domaine des activités économiques continueront à se traduire par des intermittences de pénurie et de pléthore dans la main-d'œuvre. Quelque 15 p. 100 des projets de construction au Canada sont lancés par le gouvernement. Je prétends que ces projets coïncident plus souvent avec les élections qui se tiennent qu'avec l'état où se trouve l'économie. Ainsi, par exemple, les dépenses de construction routière en Colombie-Britannique durant les années 50 et 60 sont en dents de scie, les pointes coïncidant avec chacune des années durant lesquelles des élections ont eu lieu. C'est ce genre de phénomène que la planification doit éliminer. Les projets importants lancés par le gouvernement et par le secteur privé doivent être coordonnés de manière à permettre un marché de travail qui soit organisé.

• 1450

Nous croyons nécessaire le réexamen du système éducatif sous tous ses aspects. Bien que l'éducation soit du ressort provincial, nous croyons qu'il existe des programmes de portée nationale que votre gouvernement devrait prendre en mains, alors qu'il existe d'autres programmes que vous devriez carrément abandonner. Par exemple, dans le système éducatif en Colombie-Britannique, on met trop l'accent sur la valeur commerciale des carrières. Nous nous opposons à cette manière de pensée parce qu'elle constitue une tentative d'ingérence de la formation professionnelle dans les écoles secondaires, et aussi parce qu'elle n'est qu'une forme déguisée de groupement des élèves par niveaux. Nous avons déjà parlé du besoin que ressentent les travailleurs à s'adapter aux changements, et

[Texte]

possible. Streaming of students into vocational programs at the secondary level can only decrease the options available to the student, in some cases immediately, while in other cases, in later years. The federal government should have no part in supporting programs to serve that purpose. It should oppose attempts to integrate post-secondary programs into secondary schools.

A major program that this government should undertake is to provide support services that school counsellors can use. We are talking about information on the national labour market; wages and salaries for different jobs; occupational forecasts; different educational or trade standards in different provinces; in effect, any job related information. Such an information bank should be made available to the public school system, to the post-secondary educational systems, and to private organizations. People should be as informed as is possible in making their career choices. We see this as a national program, and one that your government should promote and support.

Our national organization, the Canadian Labour Congress, suggested before your committee that much of the \$700 million spent by your government on manpower programs was inappropriately spent. We believe that to be the case in this province as well. The Canada Employment and Immigration Commission is a major client of our educational system in buying spots for people in pre-employment and pre-apprenticeship courses. We believe that the thrust of those courses is often misguided. There is no relationship between the provision of these courses and the labour market. Course content, especially for pre-employment programs, is often developed locally and within the institution that is putting on that course. Once a course has been started, it assumes a life of its own, difficult to kill off, whatever the course's relevance to local labour market conditions. The institution sees only that the course is in demand, whether or not it is an informed demand or an uninformed one.

Some \$18 million of the C.E.I.C. 1980-81 budget in B.C. for vocational training has been allocated to pre-employment type programs. Those courses must be related to the job market, must provide a more standardized curriculum and must be accepted by labour and industry if they are to be continued. Your government should not support those courses blindly, because your buying of seats may serve only to perpetuate wasteful programs.

A similar criticism can be made of your participation in pre-apprenticeship programs, although these have a far better record in British Columbia than do their pre-employment counterparts. Your role in these courses is again in providing a clientele with the funding of seats, and this funding should be done on a basis that accepts the realities of the labour market.

The scope of your participation in these two types of programs is very significant. For example, in 1978-79, CEIC

[Traduction]

un aspect de ce mécanisme d'adaptation consiste à leur laisser le plus de choix possible. Or, diriger les élèves encore dans le cycle secondaire vers tel ou tel programme de formation professionnelle ne peut que leur fermer des postes, sinon dans l'immédiat, du moins plus tard dans leur vie. Le gouvernement fédéral ne devrait pas financer des programmes ayant cet objectif. Il devrait s'opposer à toute tentative d'intégrer les programmes post-secondaires aux écoles secondaires.

Un important programme que ce gouvernement devrait mettre en œuvre est celui de fournir une banque d'informations aux orientateurs pédagogiques. Nous voulons parler de données concernant le marché du travail national: payes et salaires selon le métier ou la profession; prévisions sur le marché du travail; niveaux scolaires exigés et code du travail dans les différentes provinces; bref tout ce qui intéresse le marché du travail. Cette banque de données devrait être mise à la disposition des écoles secondaires, des écoles post-secondaires et des organismes privés. Lorsqu'on vient à faire son choix de carrière, il faut pouvoir se documenter au maximum. Pour nous, c'est là un programme d'intérêt national, un que votre gouvernement devrait promouvoir et financer.

Le Congrès du travail du Canada, dont nous faisons partie, a dit, lorsqu'il a témoigné devant vous, qu'une grande partie des \$700 millions consacrés par votre gouvernement aux programmes de la main-d'œuvre a été dépensée en vain. Nous croyons que c'est le cas aussi pour notre province. La Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration est un important client de notre système éducatif du fait qu'elle finance ceux qui veulent suivre des cours de pré-emploi et de pré-apprentissage. Nous croyons que ces cours sont souvent mal inspirés car il n'existe aucun lien entre l'existence de ces cours et le marché du travail. La matière de ces cours, surtout s'il s'agit des programmes de pré-emploi, est souvent élaborée localement par l'institution qui les donne. Une fois lancée, ces cours se suffisent à eux-mêmes et il est difficile d'y mettre un frein, quelque faible que soit l'intérêt qu'ils offrent par rapport aux conditions du marché de travail dans la région. L'institution, elle, ne sait qu'une chose, qu'il y a une demande pour ces cours, que cette demande soit éclairée ou non.

Quelque \$18 millions du budget de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration affecté à la formation professionnelle en C.-B. en 1980-1981 ont été consacrés à des programmes de pré-emploi. Ces programmes doivent correspondre au marché du travail, doivent avoir un contenu plus standardisé et doivent être acceptés par les secteurs commercial et industriel, faute de quoi ils n'ont plus de raison d'être. Votre gouvernement ne devrait plus les financer à mauvais escient, parce que, en finançant ceux qui les suivent, il ne fait que gaspiller de l'argent sur des programmes sans valeur.

La même critique peut être adressée à votre participation dans les programmes de pré-apprentissage, bien que ceux-ci aient eu de meilleurs résultats en C.-B. que les programmes de pré-emploi. Là aussi, votre rôle consiste à financer la clientèle de ces cours, mais ce financement devrait se faire sur une base tenant compte des conditions réelles du marché du travail.

Votre participation à ces deux types de programmes a une portée très étendue. Ainsi, en 1978-1979 la Commission cana-

[Text]

sponsored 8,704 out of 19,835 students in pre-employment programs, some 44 per cent of the total. The percentage dropped off slightly in 1979-80 to 41 per cent but the number of actual sponsored students declined only to 8,562. Your participation in pre-apprenticeship courses is at a similar level with CEIC purchasing approximately 40 per cent of the seats in those courses.

There has been much publicity surrounding skilled trades shortages in British Columbia. We are not unique in that respect and believe that the Canadian Labour Congress' submission to your commission earlier this year highlighted some of those shortages. Here in British Columbia, studies of the situation have been conducted by the B.C. ministry of labour and the Vancouver board of trade, for example.

• 1455

We agree that the shortages do exist, but must take issue with some of the reasons advanced for those shortages and some of the cures proscribed. We believe that the vocational system in this province has been woefully underfunded in past years, and that the whole educational system suffers from an academic orientation. The inadequate funding and academic orientation of the system have been combined with an employer reluctance to conduct the necessary training.

The trade union movement has been attacked from various sources as not caring about training, and of trying to restrict the output of skilled people. Such a proposition is ridiculous, as any knowledgeable labour watcher can testify. We are attacked for restricting the entry into unions and therefore the entry into skilled trades. Mr. Chairman, that is not the case. We do not have the powers that doctors, accountants and engineers have. Craft unions and others who commonly negotiate closed shop provisions comprise less than 15 per cent of the total union population in British Columbia. For the uninitiated, a closed shop means that a person must join the union before they can get on a job site. Only 45 per cent of the labour force is organized into trade unions in British Columbia. Even though this is a significantly higher proportion than in other parts of the country. Anyone with an elementary grasp of mathematics can calculate that this means that closed shops affect less than 7 per cent of the total jobs in British Columbia. We would expect that this percentage would be lower in other less-unionized provinces. In any case, whatever restriction of entry that does exist is usually done with an eye to the labour market, a matching of the number of union members to job opportunities. Such a matching is in the interest of establishing an orderly labour market. We will not allow a misguided view of how unions operate to be turned into an attack on union security clauses under the guise of training.

[Translation]

dienne de l'emploi et de l'immigration a financé 8,704 élèves sur 19,835 entrant dans les programmes de pré-emploi, soit 44 p. 100 du nombre total. Ce pourcentage a légèrement fléchi pour l'année 1979-1980, tombant à 41 p. 100, mais le nombre réel d'élèves ainsi parrainés n'a été ramené qu'à 8,562 en tout. Votre participation aux cours de pré-apprentissage se situe à un niveau comparable à celle de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration (CCEI); vous avez en effet retenu environ 40 p. 100 des places pour ces cours.

La pénurie de main-d'œuvre spécialisée en Colombie-Britannique a fait couler beaucoup d'encre. Notre cas n'est toutefois pas unique et nous croyons que le mémoire présenté à votre commission par le Congrès du travail du Canada plus tôt cette année mettait en lumière un certain nombre de cas de pénurie de main-d'œuvre. Ici, en Colombie-Britannique, par exemple, le ministère du Travail de la Colombie-Britannique et la Chambre de commerce de Vancouver ont fait une étude de la situation.

Nous convenons qu'il y a en effet pénurie de main-d'œuvre mais nous voulons nous inscrire en faux contre certaines des raisons avancées pour expliquer cette pénurie ainsi que contre certains des remèdes proposés. Nous croyons que par le passé, le système d'enseignement professionnel a été grossièrement négligé au niveau des subventions et que de plus, tout le système d'éducation a été mal orienté. Ce manque de fonds et cette mauvaise orientation du système académique se conjuguent avec la résistance des employeurs à offrir des programmes de formation appropriés.

De toutes parts, on reproche aux syndicats ouvriers de ne pas s'intéresser à la formation de leurs membres et de tenter de limiter le rendement de leur main-d'œuvre spécialisée. Il s'agit là d'une accusation ridicule comme pourrait en témoigner toute personne qu'intéressent les questions syndicales. On nous accuse de restreindre l'accès des ouvriers aux syndicats et partant, aux métiers spécialisés. Monsieur le président, cela est faux. Nous n'avons pas la force de frappe des médecins, des comptables et des ingénieurs. Les corps de métier et autres groupes qui négocient couramment en atelier syndicaliste leurs conditions de travail forment moins de 15 p. 100 de la population syndiquée en Colombie-Britannique. Pour la gouverne des non-initiés, initiés, l'atelier syndicaliste signifie qu'un travailleur doit adhérer au syndicat pour être autorisé à entrer au chantier. En Colombie-Britannique, 45 p. 100 seulement de la main-d'œuvre est syndiquée; bien que ce chiffre corresponde à une proportion plus élevée qu'en certaines autres régions du pays. Avec des connaissances élémentaires en mathématiques, on pourra vite se rendre compte que cela signifie que l'atelier syndicaliste touche moins de 7 p. 100 de la main-d'œuvre en Colombie-Britannique. Ce chiffre est sans doute moins élevé encore dans certaines provinces moins engagées au niveau syndical. A tout événement, les restrictions imposées le sont généralement en vue de protéger le marché du travail, d'apparaier le nombre des membres du syndicat avec les offres d'emploi. Cet exercice ayant pour objet de rétablir l'équilibre du marché du travail. Nous ne permettrons pas qu'une fausse conception des activités syndicales se transforme en attaque

[Texte]

The major skills shortages that exist do so in the industrial sector. The programs needed to alleviate industrial sector shortages are different than the programs developed for the construction industry. Entry into the construction trades invariably occurs within the first few years of leaving school. Pre-employment and pre-apprenticeship programs have much more relevance within the context of the construction industry. Young people enter a trade as relatively inexperienced workers, and the pursuit of that trade is a life-long commitment.

The industrial sector, on the other hand, draws the majority of its apprentices from within the existing workforce. Young people leave school and take entry-level jobs that often require little in the way of specific skills. The provision of necessary skills should be done by the employer in these cases, not the educational system. The person develops his or her own commitment to the industry, and then applies for entry into an apprenticeship program. It is the employer's choice whether or not the training is conducted, and, if it is, how many people are trained. Many companies have unfortunately chosen to pirate skilled employees from other companies, rather than do their own training. The vast majority of our industrial trade union affiliates have campaigned for years to have employers conduct their own training programs, to provide additional skills to their existing workforce. We must emphasize again that the decision to train or not to train belongs to the employer. The decision about who to train, if training is to be conducted, is invariably also the employer's. Some people have tried to say that union contract language is unnecessarily restrictive regarding entry into training programs, but any detailed examination of the operation of such clauses will show that not to be the case. Seniority is seldom the governing factor and more often is one of many criteria used by the employer. The use of this reason by employers is invariably an excuse put forward by people who have never even attempted to do any training. It is seldom heard from companies who have actually attempted to train their people. People attempting to use this excuse must also be reminded that agreements are collective agreements, that there are always at least two signatures on those agreements.

We have referred to companies preferring to pirate trained people rather than train their own. One of our affiliates with a membership distributed in every region of this province conducted a survey of the ratio of apprentices to tradesmen in their different locals. Their more remote locals reported that there was one apprentice for every four tradesmen who were members. However, one of the large Vancouver area locals reported that there was one apprentice for every 12 tradesmen. Those companies in more remote locations must do some training if they are to have any hope of obtaining the skilled labour they need, while those companies situated in desirable residential areas, such as the lower mainland, can pirate at

[Traduction]

contre nos conditions de sécurité, déguisée en programme de formation.

Le secteur industriel est le plus touché par la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et les programmes qui pourraient remédier à ce mal diffèrent de ceux qui ont été mis en œuvre dans l'industrie de la construction. Les travailleurs de la construction commencent invariablement leur métier dans les premières années après avoir quitté l'école. Les programmes de pré-emploi et de pré-apprentissage trouvent beaucoup plus leur application dans le contexte de l'industrie de la construction. En effet, les jeunes qui se dirigent vers un métier ont en général très peu d'expérience, mais ils y travailleront probablement le reste de leur vie.

Les apprentis dans le secteur industriel, d'autre part, sont généralement déjà sur le marché du travail. A la fin de leurs études, les jeunes prennent bien souvent des emplois qui ne demandent aucune formation particulière. Leur formation devrait alors être l'affaire de l'employeur et non pas du système scolaire. Le travailleur prend alors ses engagements vis-à-vis de l'industrie puis fait une demande d'admission à un programme de formation. L'employeur seul décide de donner, ou de ne pas donner cette formation; il décide également du nombre de participants. Certains employeurs ont malheureusement choisi de pirater d'autres employeurs plutôt que de former leurs propres ouvriers spécialisés. La grande majorité des travailleurs du secteur industriel, membres de notre syndicat, se battent depuis des années pour que leur employeur offre des programmes de formation qui leur permettraient de se spécialiser davantage. Nous insistons sur ce point—la décision d'offrir, ou de ne pas offrir aux travailleurs des programmes de formation, relève exclusivement de l'employeur. Certains ont voulu prétendre que les conventions syndicales sont rédigées de façon trop restrictive en ce qui a trait à l'admission aux programmes de formation; une étude attentive de la portée de chacune des clauses montre toutefois que tel n'est pas le cas. L'ancienneté est rarement l'un des facteurs déterminants et le plus souvent, l'un des nombreux critères invoqués par l'employeur. Les employeurs qui invoquent cette excuse sont invariablement ceux qui n'ont même jamais tenté de mettre sur pied des programmes de formation. On entend rarement parler des entreprises qui ont mis en œuvre des programmes de formation de leurs travailleurs. Il faut également rappeler à ceux qui tentent d'invoquer cette excuse que les conventions sont des conventions collectives et qu'elles comportent toujours au moins deux signatures.

Nous avons parlé des entreprises qui préfèrent pirater que de former leur propre main-d'œuvre spécialisée. L'une de nos filiales ayant des membres dans chacune des régions de la province a effectué une enquête sur le rapport apprenti/ouvrier spécialisé dans chacun de ses locaux. Les locaux les plus éloignés rapportent chez leurs membres, un rapport d'un apprenti pour quatre ouvriers. L'un des principaux locaux de la région de Vancouver rapporte, par ailleurs, un rapport d'un apprenti pour douze ouvriers. Dans les régions éloignées, les entreprises doivent assurer une certaine formation s'ils espèrent obtenir la main-d'œuvre spécialisée dont ils ont besoin, tandis que les entreprises situées à proximité des secteurs plus

[Text]

will. There are many companies that live up to their training responsibilities, but there are many more that do not. This is a major problem that your committee must address.

• 1500

The solution that we see to this problem is to install some kind of grant and levy system. We believe that the cost of training must be spread across all employers, whether or not they conduct any training themselves. We agree with the position of the Canadian Labour Congress that such a system should be implemented at a national level if it is to be effective. I am sure that we could get into arguments about whether employers should meet the total cost of training, or whether there should be some public subsidy. We believe that the expenses should be picked up by the companies themselves, and would see the levy as the means of raising those funds. However, even if you do not agree with us that industry should pay the total bill, the levy remains viable in raising an industry share of costs in an equitable manner. In fact, a form of levy already exists in the construction industry in this province. It is one thing that has been negotiated by the various Building Trades Unions into their own industry-wide collective agreements. We feel that a grant and levy system could be universally applied, perhaps with some variation by industry to meet specific needs.

The other side of the grant and levy system is already in operation to some extent in this province. We have both your government and the provincial government providing subsidies to companies to conduct extra training. These subsidies are aimed at the first two years of the apprenticeship program, supposedly that period when the apprentice is least productive and the net cost of training highest. There are again many arguments regarding the productivity of apprentices and we do not feel it necessary to get into those arguments before your committee. The grant system allows those companies who do either their share of training, or more than their share, to be compensated for that activity. It seems to us that the collection of the levy and the distribution of any grants could be done periodically and would often consist of bookkeeping entries and payment of net amounts. The size of the levy could be based on known aggregates, for example, the number of tradesmen employed, or the number of employee hours worked. Such a system would not involve the bureaucratic maze that many companies and employer organizations seem to suggest.

We have referred to the establishment of an orderly labour market, and to the matching of training opportunities to available jobs. A necessary component of such a process is a reliable system of employment and manpower forecasting. Such a creature unfortunately does not yet exist. Methods used to date have been largely econometric in nature, dealing with broad economic aggregates and then attempting to derive

[Translation]

résidentiels, les régions côtières, par exemple, peuvent pirater à volonté. Bon nombre d'entreprises assument leurs responsabilités en matière de formation; il y en a cependant beaucoup qui ne le font pas. Il s'agit d'un réel problème, auquel votre commission doit s'attaquer.

Nous proposons comme solution à ce problème, l'instauration d'un système de subventions et de levées d'impôts. De plus, le coût des programmes de formation devrait être réparti entre tous les employeurs, qu'ils y participent ou non. Nous partageons les vues du Congrès du travail du Canada; pour qu'un tel système soit efficace, il devra être mis en œuvre à l'échelle nationale. Nous pourrions discuter longtemps de la question à savoir si le coût total des programmes de formation devrait être assumé par les employeurs seuls ou si le gouvernement devrait y contribuer. Nous croyons, pour notre part, que les entreprises devraient assumer elles-mêmes tous les coûts et nous voyons les levées d'impôts comme le moyen de prélever des fonds. D'autre part, si vous croyez que l'industrie ne devrait pas assumer tous les frais, les levées d'impôts demeurent une façon équitable d'obtenir de l'industrie sa juste contribution. De fait, il existe déjà dans l'industrie de la construction de cette province, une forme de levée d'impôt. Il s'agit d'un point qui avait fait l'objet de négociations par les divers syndicats de la construction et qui a été inclus dans toutes les conventions collectives de cette industrie. Nous croyons qu'un système de subventions et de levées d'impôts devrait être appliqué de façon générale, moyennant possiblement certaines modifications pour répondre aux besoins de l'industrie visée.

L'autre facette du système de subventions et de levées d'impôts trouve déjà en quelque sorte, son application dans cette province. En effet, le gouvernement central et le gouvernement de cette province donnent des subventions aux entreprises pour leur permettre de poursuivre des programmes de formation. Ces subventions couvrent les deux premières années du programme d'apprentissage, période pendant laquelle, semble-t-il, l'apprenti est moins productif et le coût net de sa formation plus élevé. La productivité des apprentis est sujette à controverse mais nous éviterons d'en discuter devant votre commission. Le système des subventions permet de récompenser les entreprises qui font leur part—ou plus que leur part—au niveau de la formation de leurs ouvriers. Il nous semble que la perception des levées et la répartition des subventions pourraient se faire périodiquement et bien souvent ne comporter que quelques écritures comptables et le versement du solde net. Le montant des levées pourrait être établi à partir de facteurs connus, le nombre d'ouvriers spécialisés, le nombre d'heures de travail, par exemple. Un tel système éviterait le dédale des complications bureaucratiques que semblent favoriser certains employeurs et certaines entreprises.

Nous avons parlé d'ordonner le marché du travail et d'apparier les possibilités de formation avec les débouchés offerts. Pour réussir, ce procédé doit s'appuyer sur un système fiable d'embauche et de prévision des besoins de main-d'œuvre. Il n'existe malheureusement rien de tel à l'heure actuelle. Les méthodes employées jusqu'à présent étaient plutôt de nature économétrique, se rapportant à de vastes ensembles économi-

[Texte]

estimates of employment and training needs from forecasts of those aggregates. These methods have been spectacularly unsuccessful in our opinion, and do not merit large sums of money being spent on their development. The models are often national in scope and do not capture the nuances of trends in the regional labour markets. This is especially the case in British Columbia, where our economy has often moved in a manner countercyclical to the national economy. One such econometric model has been COFOR, which has been attempted to overcome the problem by using special regional estimating procedures. Our view is that that model is still inadequate.

We see much more of a future in more pragmatic techniques. Many companies now do their own forecasts of future manpower needs. These vary in the length of time that they look into the future, but a number of then projects needs over a five-year period. Such forecasts are a rational and necessary part of conducting business for most companies. We believe that more accurate aggregate forecasts could be made by tapping this resource, and combining the individual forecasts into an economy-wide one.

We feel that such forecasting should be done at a national level, and should also be co-ordinated at regional and provincial levels. A separate agency comprised of labour and management representatives should be established to effect this co-ordination. Any such agency should also be responsible for translating employment forecasts into training and manpower needs, and for administering the levy-grant system. Labour and management are closest to the problem and should be allowed to work out satisfactory solutions. The role of government in such a system would be to promote employment and manpower forecasting within the individual firms, and to provide expertise to companies and unions attempting to establish forecasting systems. The B.C. Federation of Labour is also well aware that the issue of jurisdiction is a significant factor in this process. There is a jurisdictional division between your government and the provinces, and also within the provinces between ministries of education and labour. We would be much happier if those divisions did not exist and the responsibility for employment matters were entirely within one ministry of one government, preferably labour. However, short of that ideal, we see much that can be accomplished to increase co-ordination. As a specific example, we refer your committee to the critical trades skill training program undertaken by your government and the apprenticeship subsidy program run by the provincial ministry of labour. Both have the same objectives and both are aimed at the same trades. Your government has committed approximately \$6 million to B.C. over the next two years, while the provincial scheme suggests that \$14 million will be spent. There is no co-ordination between the two schemes. In fact, they have different payouts and apparently different eligibility criteria. Your government must take steps to ensure that co-ordination occurs, and should not act unilaterally in an area that requires provincial co-operation to be effective.

[Traduction]

ques à partir desquels on a voulu établir des prévisions pour estimer les besoins de main-d'œuvre et de formation. A notre avis, ces méthodes n'ont donné absolument aucun résultat positif et ne justifient pas les sommes énormes qui y ont été engagées. Bien souvent, les modèles sont conçus à l'échelle nationale et ne tiennent aucunement compte des disparités régionales du marché du travail. Cette situation prévaut davantage en Colombie-Britannique où l'économie semble souvent fluctuer à l'encontre du cycle économique national. Avec le modèle économétrique COFOR, on a voulu résoudre le problème en faisant appel à des méthodes spéciales d'estimation régionale. Nous soumettons que ce modèle demeure inadéquat.

Selon nous, à long terme, des techniques plus pragmatiques pourraient donner de meilleurs résultats. Bon nombre d'entreprises effectuent leurs propres prévisions de leurs besoins en main-d'œuvre. Les chiffres varient en fonction de la période à l'étude; en général, ces prévisions visent une période de cinq ans. Dans la plupart des entreprises, la prévision des besoins de main-d'œuvre est partie intégrante et nécessaire de la gestion. Il serait possible d'obtenir des prévisions d'ensemble plus exactes en exploitant cette ressource et en regroupant toutes les prévisions individuelles pour les faire porter sur toute l'économie.

Nous sommes d'avis que l'établissement de prévisions devrait se faire à l'échelle nationale et faire l'objet de coordination à l'échelle régionale et à l'échelle provinciale. Un organisme distinct qui serait formé de représentants des travailleurs et des employeurs, devrait être chargé de cette coordination. Cet organisme devrait également avoir pour tâche de convertir ces données prévisionnelles en besoins de formation et de main-d'œuvre et également, d'assurer la gestion du système de levées d'impôts et de subventions. Les représentants des travailleurs et des employeurs étant plus près du problème, il devrait leur être permis de trouver des solutions satisfaisantes. Le rôle du gouvernement devrait consister à promouvoir la mise en œuvre de systèmes de prévision touchant les débouchés et les besoins de main-d'œuvre de chaque entreprise et d'assurer les services d'experts aux sociétés et aux syndicats désireux de mettre en œuvre un système de prévision. La Fédération du travail de Colombie-Britannique n'ignore pas que la question de compétence est un facteur très important ici. Il existe en effet un partage de compétences entre votre gouvernement et les provinces et même à l'intérieur des provinces, entre le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail. Nous serions beaucoup plus heureux si ces questions de compétence n'existaient pas et si la question de l'embauche ne relevait que d'un seul ministère et d'un seul gouvernement, de préférence le ministère du Travail. Quoi qu'il en soit, il reste beaucoup à faire pour assurer une meilleure coordination. Comme exemple concret, nous demandons à votre commission de considérer le programme de formation dans certains secteurs critiques, subventionné par votre gouvernement, et le programme d'aide à l'apprentissage, subventionné par le ministère provincial du Travail. Ces deux programmes visent le même objectif et sont destinés aux mêmes industries. Votre gouvernement s'est engagé à verser quelque \$6 millions à la Colombie-Britannique au cours des deux prochaines années tandis que le gouverne-

[Text]

In summary, the B.C. Federation of Labour is proposing that an orderly Canadian labour market be a priority for the 1980s. There are some fundamental principles on which that market must be constructed: there must be a commitment to full employment; there must be a commitment to equality of opportunity for both sexes; and there must be a commitment to training Canadian economy. Governments at all levels must take a more active role in the planning process, especially where large-scale developments threaten to disrupt labour markets. A national system of employment planning and training is required and should be financed by a levy-grant system covering all employers. On behalf of the B.C. Federation of Labour, that is our brief.

The Chairman: Well, thank you very much, Mr. Kinnaird. That brief is a very complete one and very much to the point of the mandate of this task force, and provides us with much food for thought and many good suggestions. We will ask some questions. In each case I will put the questions to you, but if you wish to refer them to anybody else with you, you may do so, but mention their name so we will have it on record.

So we will have it on the record, I wonder if you would, in the first place, tell us what unions your federation represents, what types of trades and the total membership of the federation.

Mr. Kinnaird: Well, we represent a total of 270,000 workers in the Province of British Columbia. It is easier to give you the exceptions: the nurses do not belong to the federation; the police forces do not belong to the federation; some hospital employees do not belong to the federation; and some mining organizations and the teamsters do not belong to the federation. With those exceptions, all other unions belong to the Federation of Labour. I may be corrected on one minor detail, but that is basically who we represent.

The Chairman: Thank you. With respect to your recommendations regarding women in the workforce, that strikes a very responsive note with us. We have had other briefs on the same subject, and—although we are not ready to make our recommendations—many of us believe that not only does justice demand it, but necessity will require that we break down the barriers to non-traditional types of work for women in the 80s, because if we do not do it, there will be a total waste of a potential labour force source. Do I understand from you that your member unions are ready to do everything possible to

[Translation]

ment provincial envisage pour son projet une dépense de l'ordre de \$14 millions. Il n'existe aucune espèce de coordination entre ces deux programmes. De fait, les décaissements diffèrent dans les deux cas et il semble que les critères d'admissibilité soient différents également. Votre gouvernement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la coordination de ces programmes et ne devrait jamais agir unilatéralement dans des domaines où l'efficacité commande la collaboration de la province.

• 1505

En résumé, la Fédération du travail de Colombie-Britannique propose que l'établissement d'un marché du travail ordonné soit une priorité des années 1980. Ce marché doit être fondé sur des principes fondamentaux: engagement d'assurer le plein emploi; engagement d'assurer l'égalité des chances, sans distinction de sexe; engagement d'assurer la formation de travailleurs spécialisés canadiens pour répondre aux besoins du marché canadien. Tous les niveaux de gouvernements doivent prendre une part plus active à la planification, surtout là où le développement à grande échelle menace de perturber le marché du travail. Un système de planification et de formation de la main-d'œuvre au niveau national s'impose et devra être financé par un système de levées d'impôts auquel participeront tous les employeurs. Voilà donc notre mémoire, présenté au nom de la Fédération du travail de Colombie-Britannique.

Le président: Bien, merci beaucoup monsieur Kinnaird. Votre mémoire est très complet et correspond bien au mandat de notre groupe de travail. Nous avons maintenant beaucoup de pain sur la planche et matière à réflexion. Nous allons maintenant poser des questions. Je m'adresserai à vous mais si vous désirez passer la question à l'un de vos collègues, libre à vous; s'il vous plaît donner le nom de cette personne, pour nos dossiers.

Pour nos dossiers également, auriez-vous l'obligeance de nous dire le nom des syndicats que votre Fédération représente, le genre de syndicat ainsi que le nombre total des membres de la Fédération.

M. Kinnaird: Bien, au total, nous représentons 270 000 travailleurs de la province de Colombie-Britannique. Il me sera plus facile de vous énumérer les groupes qui ne font pas partie de la Fédération: les infirmières, les policiers, certains employés d'hôpital, certaines industries minières et le syndicat des camionneurs ne font pas partie de la Fédération. À l'exception des groupes qui précèdent, tous les syndicats sont affiliés à la Fédération du travail. À quelques petits détails près, nous représentons tous les autres groupes.

Le président: Merci. Votre recommandation au sujet des femmes dans l'industrie rejoint notre façon de voir les choses. D'autres mémoires nous ont également été présentés à ce sujet et bien que nous ne soyons pas encore en mesure de faire nos recommandations, plusieurs d'entre nous sont d'avis que non seulement la justice mais la nécessité exigent qu'au cours des années 1980, nous fassions disparaître les barrières qui interdisaient aux femmes l'accès à certains emplois traditionnellement réservés aux hommes, parce que si nous ne le faisons pas, nous allons gaspiller une part importante de notre main-d'œuvre.

[Texte]

break down the barriers which have existed to women entering non-traditional work?

I must say that we already find in the north of this country women operating heavy equipment and working in many areas that you do not see in the southern parts of the provinces and I am trying to find the reason for that. You also see situations such as during the second world war where we had women on the assembly line and in factories doing a lot of work while the men were overseas but when they came back the women were replaced and we did not see them stay in those areas of work.

I want to ask you just to follow up on what your brief says: Do you feel that all the unions in the federation fully support the entry of women into non-traditional work? Could you point out to me and the task force some of the barriers and some of the disincentives that you see that we might deal with? As I say, if you want to refer that question to other members of your group, that is all right.

• 1510

Mr. Kinnaird: Well, I am going to ask Astrid Davidson to comment on the questions you put forward, but first I would mention that, with the climate of unemployment, people are apprehensive about their jobs, and it is quite easy to build up hysteria about people taking jobs away from those who are holding jobs. When we say that all of our unions support this position, I suppose that one can search and find resistance. I would advocate that if anyone should show the leadership, it would be the government. First of all it should demonstrate equality for women in the workplace and when that lead is taken by government then the thing will drop into place much more easily.

In the non-traditional jobs, there is resistance, but the barrier has to be broken initially by the government taking the lead and showing that there will be equality. By convention decision our delegates have supported this position time and time again at our conventions, but I am also pragmatic enough to recognize that when it is converted to the workplace at the job level, difficulties do arise. We think it is up to the Federation of Labour and to government and to various agencies such as these to show that leadership, to develop that climate for equal opportunities. Certainly where equal responsibility and equal work is conducted, then there should be equal pay as well, but that certainly has not been practised according to the statistics that we are showing.

The Chairman: Before we move on: Would you support a system whereby the Government of Canada, or other governments, in tendering jobs for work, whether they are construction jobs or whatever, would make it a condition of tendering that the companies would have to meet an affirmative action program with or without quotas with respect to the employ-

[Traduction]

vre. Dois-je comprendre que vos syndicats affiliés sont prêts à faire tout en leur pouvoir pour faire disparaître les barrières qui ont empêché jusqu'à présent les femmes d'accéder à des emplois qui traditionnellement leur étaient interdits?

Je voudrais ajouter que dans les régions du nord du pays, on trouve déjà des femmes conduisant des véhicules lourds et engagées dans des secteurs d'activité bien différents de ce qu'on rencontre dans le sud des provinces; et j'essaie d'en connaître les raisons. On a connu également des situations particulières: pendant la seconde guerre mondiale, les femmes ont travaillé sur les lignes d'assemblage et dans les usines, pendant que les hommes étaient outre-mer, mais dès que ces derniers sont revenus de la guerre, ils ont vite fait de remplacer les femmes.

Je voudrais vous demander aujourd'hui de donner suite aux énoncés de votre mémoire: êtes-vous d'avis que tous les syndicats affiliés à la Fédération donneront leur plein appui à l'entrée des femmes dans des emplois traditionnellement réservés aux hommes? Pourriez-vous énumérer, pour ma gouverne et celle du groupe de travail, quelques-unes des barrières et des mesures de dissuasion auxquelles nous pourrions avoir à faire face? Je le répète, vous pouvez, si vous le désirez, refiler cette question à l'un de vos collègues.

M. Kinnaird: Je vais demander à Astrid Davidson de discuter de la question que vous venez de poser mais je voudrais d'abord ajouter que le taux de chômage à l'heure actuelle favorise une certaine inéquité, les travailleurs développent facilement une espèce d'hystérie vis-à-vis de personnes susceptibles de leur prendre leur emploi. Nous avons dit que tous les syndicats donnent leur appui à cette proposition mais je crois qu'en cherchant bien, nous trouverions une certaine opposition. Je soutiens pour ma part qu'il appartient au gouvernement d'assurer le leadership dans ce domaine, tout d'abord en assurant aux femmes l'égalité sur le marché du travail. Une fois que le gouvernement aura donné l'exemple, les choses rentreront beaucoup plus facilement dans l'ordre.

Au niveau des emplois traditionnellement réservés aux hommes, il est bien sûr qu'on rencontrera une certaine résistance mais il faut que le gouvernement prenne les rênes et démontre qu'il faut obtenir l'égalité. Lors des conventions, nos délégués ont maintes fois donné leur appui à cette proposition; je suis toutefois assez pragmatique pour me rendre compte que dans la pratique, au niveau du travail, des difficultés vont surgir. Nous sommes d'avis qu'il incombe à la Fédération du travail, au gouvernement et aux divers organismes comme ceux-ci de donner le ton, de favoriser un climat propice à l'égalité. Et certainement, à responsabilités égales et travail égal, il faut salaire égal; ce n'est toutefois pas ce qui s'est fait jusqu'à maintenant, si l'on en croit les statistiques qui nous sont présentées.

Le président: Avant de poursuivre: donneriez-vous votre appui à un système par lequel le gouvernement du Canada, ou d'autres gouvernements, lors d'appels d'offres, que ce soit pour des travaux de construction ou autres, poserait comme condition aux soumissionnaires un programme d'action positive, avec ou sans contingentement, sur l'embauche des femmes dans

[Text]

ment of women in non-traditional trades, and maybe other minority groups as well? This has never been done to the extent in Canada that it was done in the United States in the 1960s with respect to racial minorities, and some people have recommended that we do it here. Would you support that kind of tendering restriction in contracts with the Government of Canada?

Mr. Kinnaird: I could support that type of program, but I think that what has to be developed is a step-by-step development towards that. One does not become a skilled tradesman overnight. One has to be given the opportunity to become a skilled tradesman. So to start talking about the tendering of jobs as opposed to the creation of the climate for equal opportunities—you know we are talking about two things. We are talking about apples and oranges. We support that the development should be taken and that those opportunities should be there. I do not think the negative features that came out of the quota systems in the United States in the building trades would be experienced to any great extent here in Canada as it relates to minorities or women. Astrid, you may have a comment.

Ms. A. Davidson (Director, Women's Rights Programs, B.C. Federation of Labour): I want to say that first of all, I have found, as director of women's programs that my male brothers have given me and the committee on women's rights a lot of support, but yes, we all have the problem of making it filter down into the rank and file.

The other thing I want to zero in on is the barriers that face women in getting into non-traditional jobs. Much of that stems from our educational system, elementary right through to university, where women are not conditioned to even aspire to those types of jobs. I have asked a class of young girls in Grade 12, "How many of you are going to be married in two years, and then live at home forevermore?", and most of the class put up their hands. There is something wrong with that type of thinking. That is not going to be the case because most of them will have to work for the rest of their lives.

• 1515

Specifically problems dealing with day care, transportation, access to training in the northern areas of the province are some of things that have been brought to me, as well as the fact that they are starting off at an economic disadvantage. Many of the women who are anxious to go into the non-traditional trades are women who have suddenly found themselves alone with two or three children to raise and need to get into those types of occupations for economic reasons, but they are trapped. They have to contend with the training, the expense of it and child care and all these other problems.

The Chairman: Mr. Kinnaird, I would like to know what the attitude of the B.C. Federation of Labour was with respect to co-operative training programs between institutions and businesses, and training on the job. We have had a lot of briefs

[Translation]

des secteurs traditionnellement réservés aux hommes, et qui pourrait intéresser également d'autres groupes minoritaires? Cela ne s'est jamais pratiqué ici avec l'ampleur que cette mesure a connue aux États-Unis dans les années 1960 pour protéger les minorités noires de ce pays. On recommande maintenant que cette mesure soit prise ici. Donneriez-vous votre appui à une mesure restrictive de ce genre touchant les contrats avec le gouvernement du Canada?

M. Kinnaird: Je donnerais bien mon appui à un programme de ce genre mais je crois que cette mesure devra être mise en application par étapes. On ne devient pas ouvrier spécialisé du jour au lendemain; il faut qu'on nous en fournisse la possibilité. Or, de parler d'appels d'offres par opposition à la création d'un climat favorable à l'égalité des chances, c'est parler de deux choses différentes; c'est mêler pommes et oranges. Nous soutenons que le programme doit être mis en œuvre et que les chances doivent être là. Je ne crois pas que les aspects négatifs du système de contingentement dans l'industrie de la construction aux États-Unis puissent se répéter ici de façon très grave au sujet de l'égalité des femmes et des groupes minoritaires. Astrid, vous désirez peut-être ajouter quelque chose.

Mme A. Davidson (directrice, Programme sur les droits de la femme, Fédération du travail de Colombie-Britannique): Tout d'abord, je veux dire, en qualité de directrice du programme sur les droits de la femme, que mes collègues masculins m'ont appuyée et ont appuyé également la commission sur les droits de la femme. Hélas, oui, il est difficile de faire accepter nos propositions à tous les échelons.

Je veux traiter d'une autre question: les barrières qui empêchent les femmes d'accéder à des emplois traditionnellement réservés aux hommes. Notre système d'éducation est le premier responsable—de l'école primaire à l'université, les femmes n'ont jamais été préparées à aspirer à ce genre d'emplois. J'ai un jour demandé à une classe de jeunes filles de 12^e année: d'ici deux ans, combien d'entre vous seront mariées et resteront à la maison pour toujours? La plupart des élèves ont levé la main. C'est une façon fautive de voir les choses; ce n'est pas vrai, la plupart de ces filles devront travailler le reste de leurs jours.

Au nombre des problèmes qui m'ont été soumis figurent celui des garderies, du transport, de l'accès à des programmes de formation dans les régions du nord de la province, en plus du fait que les femmes reçoivent un salaire inférieur. Les femmes désireuses de se diriger vers des emplois traditionnellement réservés aux hommes sont généralement celles qui se retrouvent tout à coup soutien de famille, avec deux ou trois enfants à leur charge; elles doivent donc prendre ce genre de travail pour des raisons d'ordre économique, mais elles se retrouvent dans une situation sans issue. Elles ont à faire face aux problèmes de la formation, à des dépenses de toute nature, au soin des enfants et à tous les problèmes connexes.

Le président: M. Kinnaird, j'aimerais connaître l'opinion de la Fédération du travail de Colombie-Britannique sur les programmes de formation conjoints des établissements d'enseignement et de l'industrie, ainsi que sur les programmes de forma-

[Texte]

strongly recommending more training on the job and more co-operative education programs whereby people would spend part of their time in the institution and part of their time on the job, so that by the time they finished their diploma or certificate, they would have logged a lot of hours of actual work. What is the attitude of the federation to an increase of that type of program for training?

Mr. D. Rice (Research Director, B.C. Federation of Labour): I think the attitude of the federation is that there are a number of areas where such training might be more appropriate and I am thinking specifically in those fields where a very large capital investment in material is required to conduct the training program, or where you are faced with a very rapidly changing technology that would make the equipment that is used outdated. I think it is ridiculous to spend huge amounts of money on equipment and to conduct expensive training when the training is in fact being done for a very small number of employers.

The Chairman: Does the federation belong to any committees in British Columbia which are sponsoring pilot projects or long-term projects in co-operative training?

Mr. Rice: The projects that we have been involved in are in our role as a central organization. We have been involved in joint projects with the employers' council in B.C. and also individual members here have been involved in other projects that have looked more at planning in the local regions.

The Chairman: Mr. Kinnaid, it was pointed out to us early in our hearings that the average age of trained skilled blue collar workers is getting older. I cannot remember the exact figure, but it was to the effect that the overwhelming majority of our skilled blue collar workers were over the age of 40, and that there was a declining number of new entrants which may be due to the fact that after 1960 we had a very rapidly declining birth rate in Canada—of course there may be other reasons as well. Could you tell me if that is also the situation in B.C.? Is the majority of your skilled workforce over the age of 40 and are you getting the young people into the skilled trades that would satisfy the unions?

Mr. Kinnaid: We will be conducting a two-day seminar with the employers' council next month, going into that very subject. It will be a comprehensive review of our manpower needs in British Columbia, but the person who is co-ordinating and setting most of that program up is Art Kube, so Art.

• 1520

Mr. A. Kube (Regional Director of Education, Canadian Labour Congress): Mr. Chairman, we are concerned with the possible skill shortages which are occurring now and will occur most likely in two or three years. I think what we are really seeing now is just the tip of the iceberg. We recognize the average tradesmen in this province are approximately 46 or 47

[Traduction]

tion sur le tas. Au nombre des mémoires qui nous ont été présentés, plusieurs réclament des programmes de formation sur le tas et des programmes de formation comportant une part d'étude à l'école et une part de travail pratique de sorte que l'étudiant détenteur d'un diplôme ou d'un certificat pourra se réclamer d'une bonne expérience pratique. Que dirait la Fédération d'une augmentation du nombre des programmes de formation de ce genre?

M. D. Rice (directeur de la recherche, Fédération du travail de Colombie-Britannique): Je crois que la Fédération considère que certains secteurs se prêtent mieux que d'autres aux programmes de formation et je songe en particulier aux domaines où il faudrait faire des investissements de capital importants pour acquérir le matériel nécessaire à ces programmes, ou encore aux domaines où la technologie évolue de façon si rapide que le matériel serait vite désuet. Je crois qu'il serait ridicule d'investir des sommes importantes pour acquérir du matériel, et de mettre en œuvre des programmes coûteux qui en fin de compte ne s'adressent qu'à un très petit nombre d'employés.

Le président: La Fédération fait-elle partie de quelque commission en Colombie-Britannique qui parrainerait des programmes pilotes conjoints ou des programmes conjoints de formation à long terme?

M. Rice: Lorsque nous nous sommes intéressés à certains programmes, c'était à titre d'organisme central. Nous avons travaillé à des programmes conjoints avec le conseil du patronat de C.-B. et certains de nos membres, à titre personnel se sont surtout occupés de programmes de planification dans leur propre région.

Le président: M. Kinnaid, au début des audiences, on nous a fait remarquer que l'âge moyen des cols bleus spécialisés va en augmentant. Je ne me souviens plus des chiffres exacts mais il semble que la grande majorité de nos cols bleus spécialisés sont maintenant âgés de plus de 40 ans et que le nombre des jeunes adhérents baisse sans cesse; sans doute est-ce dû au fait que depuis 1960, le taux de natalité accuse une baisse très rapide au Canada. Il peut y avoir d'autres raisons également, bien sûr. Pouvez-vous me dire si la situation est la même en Colombie-Britannique? Est-ce que la majorité de vos ouvriers spécialisés dépassent 40 ans, et réussissez-vous à attirer suffisamment de jeunes vers les métiers spécialisés pour répondre aux aspirations des syndicats?

M. Kinnaid: Le mois prochain, nous allons justement discuter de cette question avec le conseil du patronat lors d'un séminaire de deux jours. Nous allons étudier ensemble à fond les besoins de main-d'œuvre en Colombie-Britannique. M. Art Kube s'occupe de l'organisation et de la coordination de ce programme. A vous, Art.

M. A. Kube (directeur régional de l'éducation, Congrès du travail du Canada): Monsieur le président, nous sommes préoccupés par la pénurie de main-d'œuvre spécialisée que nous connaissons actuellement et que nous connaissons vraisemblablement dans deux ou trois ans. Je crois qu'on ne voit, pour le moment, qu'une partie infime du problème. Nous

[Text]

years of age. But I would suggest it did not have anything to do with the birth rate at all. The reason we are experiencing the shortage is because the immigration of skilled people to this country has come to a halt, and I think properly so. We have in the past trained in Canada no more than 22 or 23 per cent of our skilled tradesmen. It really is a shame that we did not do more. However we feel that with the decrease in skilled immigration, there is a great opportunity for Canada to do the training necessary to provide opportunities for its young people. We are also committed to training on the job.

Here in the Province of British Columbia, the apprenticeship system works well. It works well to a great extent because there is labour-management input into the system itself. In the construction industry, this is a joint training program but even so, in the other areas, in the Province of British Columbia there are always trade-advisory committees.

There is never a desire on part of companies to train skilled workers if they can get them for nothing from overseas. The federation's position is, and I think generally the position of most people in British Columbia, that we have to do more training on the job. The opportunity is here. The stimulus should come from the central government in that particular area because if we do not train, we could see a curtailment of industrial output in this country. Although we are facing a problem, I think in that problem lies an opportunity to provide a great amount of skilled training in this country. Coming back to the federation brief, it points out that West European countries have always trained what you might call the industrial elite internally and if they required additional workers, they have brought semi-skilled workers or unskilled workers into the country. Whereas here in Canada, it always has been the opposite. Our immigration requirements were always set high enough that immigrants had to have some pretty good skills in order to get into this country in the first place, which really negates that we had always allowed immigrants in humanitarian grounds. We allowed in only immigrants who had fairly high skills.

The Chairman: Some people have suggested to the task force that in the post-war period an attitude developed in Canada to the effect that blue collar work was sort of second-class work and therefore the attitude was everybody must go to college or university and you only went into blue collar skilled trades if you could not do the other. Would you say that those attitudes are still prevalent in British Columbia and if they are, what could you suggest to the task force to make Canadians more aware of the importance and the value of blue collar skilled trade work?

Mr. Kube: Mr. Chairman, I do not think that was it. I think the North American syndrome you experienced after the first world war was basically you said you did not need any more skilled people. The only thing you felt you needed was high-skilled technicians and engineers, and semi-skilled workers because of automation and the assembly line composition. That was sort of the thinking, and I think that is something that we are slowly overcoming. We are finding out that skilled

[Translation]

reconnaissons que l'âge moyen des ouvriers spécialisés dans notre province est de 46 ou 47 ans. Mais cela n'a à mon avis rien à voir avec le taux de natalité. Cette pénurie s'explique par l'arrêt de l'immigration de personnes qualifiées vers notre pays, ce qui à mon avis est une bonne chose. Dans le passé, nous n'avons formé au Canada que 22 ou 23 p. 100 de nos ouvriers qualifiés. Il est vraiment honteux que nous n'en ayons pas formé plus. Nous croyons cependant que cette diminution de l'immigration de main-d'œuvre spécialisée fournit une excellente occasion au Canada de permettre aux jeunes d'accéder aux métiers spécialisés en leur donnant la formation nécessaire. Nous voulons aussi faire de la formation sur le tas.

Ici, en Colombie-Britannique, le système d'apprentissage fonctionne bien. Et cela, en grande partie grâce à la participation ouvrière et patronale. Dans l'industrie de la construction, il s'agit d'un programme de formation mixte; dans d'autres domaines, en Colombie-britannique, il y a toujours des comités consultatifs des métiers.

Les sociétés préfèrent ne pas devoir former d'ouvriers qualifiés lorsqu'elles peuvent les obtenir gratuitement grâce à l'immigration. D'après la fédération, et d'après la majorité des habitants de Colombie-Britannique je crois, il faut faire plus de formation sur le tas. Nous en avons maintenant l'occasion. Il faut que le gouvernement central pousse dans cette voie, parce que s'il ne se fait aucune formation, on pourrait assister à une diminution du rendement industriel de ce pays. Bien que nous soyons confrontés à un problème, je crois qu'il nous donne l'occasion d'augmenter la formation de main-d'œuvre spécialisée dans notre pays. Mais revenons-en au mémoire de la fédération qui nous indique que les pays d'Europe Occidentale ont toujours formé une élite industrielle interne et importé, au besoin, la main-d'œuvre semi-spécialisée ou non spécialisée. Le Canada, de son côté, a toujours fait le contraire. Les exigences du service d'immigration ont toujours été suffisamment élevées pour ne permettre l'entrée aux pays qu'aux personnes hautement qualifiées, ce qui, en fait, réfute le principe voulant que notre immigration ait toujours eu un fondement humanitaire. Nous n'acceptons que des immigrants assez hautement qualifiés.

Le président: Certaines personnes ont indiqué au groupe d'études que, pendant la période d'après-guerre, on a eu tendance au Canada à considérer le travail des ouvriers comme étant de second ordre et à adopter une attitude voulant que chacun aille au collège ou à l'université et que seuls ceux qui ne le pouvaient pas, se tournaient vers un métier spécialisé. Ces opinions prédominent-elles, d'après vous, encore en Colombie-Britannique et si oui, quelles suggestions feriez-vous au groupe d'études pour que les Canadiens soient plus conscients de l'importance et de la valeur des métiers spécialisés?

M. Kube: Monsieur le président, je ne crois pas que cela soit exact. Je crois que le syndrome nord-américain qu'on a connu après la première guerre mondiale consistait tout simplement à dire qu'on n'avait plus besoin de main-d'œuvre spécialisée mais qu'il fallait des ingénieurs et des techniciens hautement spécialisés ainsi que des ouvriers semi-qualifiés suite au développement de l'automation et des lignes d'assemblage. Voilà quelle était plus ou moins la façon de penser à l'époque et je

[Texte]

trades are required and that they are required in ever greater numbers. Automation has not grown in that particular area such that skilled trades will disappear. There is no shortage of people seeking apprenticeships. I do not think there has been a degrading of tradespersons. I do not think that is the case. But I would suggest to you that especially in the Province of Ontario, in which I lived, there has been the proposition that skilled tradespeople were not really necessary. That has been proven wrong; they were always necessary, except that these requirements were always met from offshore and not internally.

Mr. Kinnaid: Last year I had the opportunity to visit the ILO in Switzerland and to see the training programs that were put on by the construction industry, which were motivated by a need for new people and for employees. The construction industry in Switzerland had imported, if you like, people from various countries; from Spain, Portugal, as far east as Greece. Part of the complaint that was laid there was a disenchantment on the part of young people with becoming blue collar workers. The whole stress of the program that they had because of a shortage of people was to build up a pride in the trade and the industry they were training into.

I think two things came out of that. One was the motivation of the employer to pay for and to bring those programs forward ward; the second was to develop pride in the people about the industry. We have a different problem here in Canada. Over and above the disenchantment with being a blue collar worker, I think the priority is to get a job. My office has young people knocking on that door day in and day out; they are unemployed with no opportunities to get to work. I think we ought to get that priority straight in discussing this subject.

The Chairman: My final question, Mr. Kinnaid, is with respect to a flexible retirement age. Some witnesses have suggested to us that there are a lot of very highly trained men and women who are still in good health, still willing to work, but who are put out to pasture at 65; and because employers cannot find the new entries or because they are not getting them, they would like to keep these people and move to a more flexible retirement age. What is your attitude toward having a more flexible retirement age in industry and in business?

Mr. Kinnaid: We are talking about mandatory retirement and the problems related to it. We have debated this extensively, both at the Canadian Labour Congress level and at our federation level. Mandatory retirement requires that the total question be posed, not just part of the question, and the total question embraces whether people have an adequate income to retire on. We have people barely out of their 40s who are on mandatory retirement because they cannot get jobs right now.

I am not trying to be facetious about it. The fact is, there has to be a buildup of a person's pension programs, an

[Traduction]

crois qu'elle disparaît petit à petit. Nous nous rendons compte que les métiers spécialisés sont nécessaires et ce, de plus en plus. Le développement de l'automatisation dans ce domaine n'a pas été suffisamment important pour les faire disparaître. Nous ne manquons pas de gens désireux de passer par l'apprentissage. Je ne crois pas qu'il y ait eu dégradation du travailleur spécialisé. Je ne crois pas que ce soit le cas. Mais j'aimerais faire remarquer que, particulièrement en Ontario où j'ai vécu, il a été déclaré que les ouvriers spécialisés n'étaient pas vraiment nécessaires. Cela s'est révélé faux. Ils ont toujours été nécessaires, seulement les besoins en ce domaine ont toujours été satisfaits par l'immigration et non pas de manière interne.

M. Kinnaid: L'année dernière, j'ai eu l'occasion de visiter les bureaux de l'OIT en Suisse et de voir les programmes de formation mis sur pied par l'industrie de la construction suite à un besoin en nouveau personnel et en employés. L'industrie de la construction en Suisse a importé, si vous voulez, des travailleurs de divers pays, à savoir d'Espagne, du Portugal et même de Grèce. On se plaignait là-bas d'une perte d'attrait des jeunes pour le métier d'ouvrier. Dans ce programme mis sur pied en raison d'une pénurie de travailleurs, l'accent a été mis sur le développement d'une certaine fierté du métier et de l'industrie pour lesquels la formation était dispensée.

Je crois qu'il en est ressorti deux choses. La première a été la motivation de l'employeur à assumer le coût de ces programmes et à aller de l'avant avec ces derniers. La seconde a été d'amener les gens à être fiers de leur métier. Ici au Canada, le problème est différent. Bien plus que la perte d'attrait pour le métier d'ouvrier, je crois qu'il s'agit avant tout de trouver du travail. Des jeunes frappent à la porte de mon bureau à longueur de journée; ils sont chômeurs et n'ont même pas la possibilité de commencer à travailler. Je crois qu'il s'agit là d'une priorité à établir clairement dans la discussion sur ce problème.

Le président: Ma dernière question, monsieur Kinnaid, porte sur la flexibilité de l'âge de la retraite. Certains témoins nous ont fait remarquer qu'il y a un grand nombre de femmes et d'hommes hautement qualifiés, encore en bonne santé, qui désirent continuer à travailler mais qui ont été mis au rancart à l'âge de 65 ans; et, parce qu'ils ne peuvent leur trouver ou obtenir de remplaçants, les employeurs aimeraient garder ces personnes et sont en faveur d'un âge de la retraite plus flexible. Quelle est votre opinion en ce qui concerne la flexibilité de l'âge de la retraite dans l'industrie et le monde des affaires?

M. Kinnaid: Nous parlons ici de la retraite obligatoire et des problèmes qui y sont liés. Cette question a déjà fait l'objet de nombreuses discussions, tant au niveau du Congrès du travail du Canada qu'à celui de notre fédération. Il faut poser le problème de la retraite obligatoire dans son ensemble et non pas seulement en partie. Toute la question est de savoir si les gens disposent d'un revenu suffisant pour être mis à la retraite. Nous avons des personnes d'à peine 50 ans à la retraite obligatoire parce qu'elles ne peuvent trouver d'emploi pour le moment.

Je n'essaie pas de plaisanter à ce sujet. Le fait est qu'il faut que la personne cumule plusieurs programmes de pension, ce

[Text]

adequate income supply so that he can go into mandatory retirement. I think it is fair to say that the Canadian Labour Congress affiliates are split on the issue because we are looking at people who are out of the private sector and out of the public sector; people who do have pensions and people who do not have pensions. If you pose that question on flexible retirement to Conrad Black or to some of those other people they can do it quite easily; but if you pose it to the guy who is unemployed right now it is a different question altogether.

The Chairman: I agree with what you say, but it has been suggested that some of those who do want to work are those with good pension programs and so on. They feel they have good health, a lot of ability, and they do not like being put on the sidelines at 65; they want to contribute. I think you have answered fairly that there are some who are for it and some who are against it, and I do not expect more from you at this time.

Mr. Kinnaid: The issue on the priority, and I am talking personally on this thing, is that when the largest percentage of our unemployed are the young people who are coming into the workforce, that is a greater problem than the people who want to continue working on after age 65, and my personal observation is that they should retire.

The Chairman: I see. That is your personal opinion.

Mr. Kinnaid: Yes.

The Chairman: Thank you.

Mr. Kube: Mr. Chairman, on the question of mandatory retirement at age 65, one of the reasons we have ambiguities about that is because you are undermining the job security of people under the age of 65. Let us be very frank. Some people deteriorate physically from the age of 56 to the age of 65, but because of collective agreements there is sort of an understanding among employers that they are going to keep these people on until they are 65. If you remove that mandatory age limit of 65, I would suggest to you that a great number of employers in this country will say, "Well, if I have to keep that person on until he is 70 I might as well make a stand at the age of 60."

I want the committee to understand that there are some broad ramifications to the job security of a great number of people below the age of 65 if the mandatory retirement age is removed unilaterally. However, it should also be understood that there is not a single collective agreement anywhere in Canada that says that the mandatory retirement age is 65. What you are talking about is company policy in each instance. I do not know of any agreements that say people have to retire at the age of 65.

The Chairman: I realize this is a complex question and there are many views on it.

Mr. Kinnaid: Could I ask just one question that is intriguing me as a novice in the world of politics. It says Warren

[Translation]

qui lui permettra d'avoir un revenu suffisant pour pouvoir être mise à la retraite obligatoire. Je crois qu'il est honnête de dire que les membres du Congrès du travail du Canada sont divisés sur la question parce qu'il s'agit de personnes qui viennent et du secteur privé et du secteur public; de gens qui ont une pension et de ceux qui n'en ont pas. Si vous posez la question de la flexibilité de l'âge de la retraite à des gens comme Conrad Black, ils vous répondront qu'ils n'y voient aucun inconvénient; par contre, si la question s'adresse à un chômeur, la réponse sera tout-à-fait différente.

Le président: Je suis d'accord avec vous, mais on nous a fait remarquer que certaines des personnes qui désirent travailler sont aussi celles qui bénéficient de bons programmes de pension, etc. Elles estiment qu'elles sont en bonne santé, qu'elles sont très compétentes et elles n'aiment pas être mises au rancart à 65 ans; elles veulent être actives. Je crois que vous avez répondu honnêtement que cette question a des partisans comme des adversaires, et je n'attends pas plus de commentaires de votre part à ce sujet pour l'instant.

M. Kinnaid: Je crois, et c'est mon avis personnel que je donne ici, que lorsque la majorité des chômeurs sont des jeunes arrivant sur le marché du travail, le problème des gens qui veulent continuer à travailler après l'âge de 65 ans passe au second plan. Ces personnes devraient, à mon avis, prendre leur retraite.

Le président: Je vois. Il s'agit là de votre opinion personnelle.

M. Kinnaid: Oui.

Le président: Merci.

M. Kube: Monsieur le président, les ambiguïtés qui entourent la question de la retraite obligatoire à 65 ans proviennent en partie du fait qu'on compromet la sécurité d'emploi des personnes de moins de 65 ans. Soyons francs. Certaines personnes se détériorent physiquement entre 56 et 65 ans, mais en raison des conventions collectives, les employeurs s'entendent pour les garder jusqu'à l'âge de 65 ans. Si on faisait disparaître cette limite d'âge obligatoire de 65 ans, un grand nombre d'employeurs dans ce pays tiendraient le raisonnement suivant «Bien, si je suis obligé de garder cette personne jusqu'à l'âge de 70 ans, je ferais bien de fixer la limite d'âge à 60 ans».

J'aimerais que le comité comprenne l'étendue des conséquences en ce qui concerne la sécurité d'emploi d'un grand nombre de personnes de moins de 65 ans au cas où on ferait disparaître unilatéralement l'âge de la retraite obligatoire. J'aimerais cependant aussi faire remarquer que, nulle part au Canada, il n'existe de convention collective stipulant que l'âge de la retraite obligatoire est de 65 ans. Il s'agit, dans chaque cas, d'un règlement interne de société. Il n'y a, à ma connaissance, aucune convention indiquant que l'âge de la retraite obligatoire est de 65 ans.

Le président: Je me rends compte qu'il s'agit d'une question complexe sur laquelle il y a beaucoup d'avis différents.

M. Kinnaid: Étant novice dans le monde de la politique, j'aimerais poser une question qui m'intrigue. Il est inscrit

[Texte]

Allmand, P.C., there. Have you changed your political party recently?

The Chairman: Mr. Kinnaid, that means Privy Councillor. I do not usually use that. There is not much possibility or hope that I would go that way.

Mr. Kinnaid: I thought Joe had a coalition going.

The Chairman: Thank you very much for a very useful brief.

Mr. Kinnaid: Thank you.

Mr. Rice: We have enclosed with our submission a grouping of papers presented to an economics conference that the Canadian Labour Congress sponsored in conjunction with Simon Fraser University on this subject. Therein you will find some more views to go along with the background papers.

The Chairman: Yes, I have that, and I intend to refer that in its entirety to our research staff for examination to take out the useful ideas to put before us in consideration. Thank you.

Next I will call on the B.C. Health Association. I do not know if you were here when I introduced the mandate or made my introduction, but for recording purposes I would ask you to speak into the microphones when you talk, and to give your name clearly in each case so that it is on the record.

Mr. G. T. Sept (President, British Columbia Health Association): Thank you very much, Mr. Chairman. It is unfortunate that there was a misunderstanding by our association. It was our understanding that we were to be present at 3:30. We do hope this has not upset your scheduling.

The Chairman: I think it is 3:30 right now.

Mr. Sept: I understood that we were expected at an earlier time.

The Chairman: It is impossible to schedule these things precisely because we do not know how long the witnesses are going to take, and some of them may be delayed for one reason or another. We have five witnesses that we are juggling this afternoon.

Mr. Sept: I thought it was just good management on your part.

The Chairman: No.

Mr. Sept: My name is G.T. Sept and I am president of the British Columbia Health Association. I have with me the executive director, Mrs. Pat Wadsworth, on my left; the information officer of the British Columbia Health Association, Mr. John Braddock; and Miss Laurie Smyth, who is an assistant to the executive director.

We have distributed copies of our brief to you. It was not my initial intention to read the brief in every respect. We have prepared a summary of that brief and would be prepared to provide it, assuming, of course, that the brief would be accepted in its total content.

The Chairman: I mentioned before you came that what we do in these cases is to print the brief as if it was read in full, and then your summary or remarks are in addition to that. That leaves us more time for questioning or for dialogue.

Mr. Sept: Thank you very much, sir.

[Traduction]

Warren Allmand, P.C., là. Avez-vous changé de parti politique dernièrement?

Le président: Monsieur Kinnaid, cela signifie Privy Councillor (membre du conseil privé). D'habitude, je ne l'utilise pas. Il est très peu probable que je me dirige dans cette voie.

M. Kinnaid: Je croyais que Joe avait organisé une coalition.

Le président: Merci beaucoup pour ce mémoire très utile.

M. Kinnaid: Merci.

M. Rice: Nous avons inclus à notre rapport un certain nombre de documents qui ont été présentés lors d'une conférence économique portant sur ce sujet et patronée par le Conseil du travail du Canada et l'université Simon Fraser. Vous y trouverez d'autres points de vue qui viennent s'ajouter aux documents principaux.

Le président: Oui, nous les avons et j'ai l'intention de tout transmettre à notre personnel de recherche pour qu'il en retire toutes les idées utiles à examiner. Merci.

J'aimerais maintenant convoquer la B.C. Health Association. Je ne sais pas si vous étiez ici lorsque j'ai fait mon introduction, mais j'aimerais que vous parliez dans le microphone, et que vous vous identifiez clairement dans chaque cas pour que cela soit consigné dans nos dossiers.

M. G. T. Sept (président, British Columbia Health Association): Merci beaucoup monsieur le président. Il y a malheureusement eu malentendu de la part de notre association. Nous croyions devoir être présents à 15 h 30. Nous espérons que cela n'a pas dérangé votre horaire.

Le président: Je crois qu'il est 15 h 30 maintenant.

M. Sept: Je croyais que nous devions être là plus tôt.

Le président: Il est impossible de prévoir ce genre de choses avec précision parce que nous ne savons pas combien de temps dureront les interventions des témoins, et certains de ceux-ci peuvent être retardés pour une raison ou une autre. Cet après-midi, nous avons cinq témoins à faire passer.

M. Sept: Je croyais qu'il s'agissait tout simplement d'une bonne organisation de votre part.

Le président: Non.

M. Sept: Je m'appelle G. T. Sept et je suis le président de la British Columbia Health Association. Les personnes qui m'accompagnent sont l'Administrateur, Madame Pat Wadsworth, à ma gauche; l'Agent d'information de la British Columbia Health Association, M. John Braddock et Mademoiselle Laurie Smyth qui est l'assistante de l'Administrateur.

Nous vous avons distribué des exemplaires de notre mémoire. Je n'avais pas l'intention de le lire en détail. Nous en avons préparé un résumé que nous serions prêt à vous fournir pour autant, bien sûr, que le mémoire soit accepté dans son entièreté.

Le président: J'ai dit, avant votre arrivée, que dans des cas comme ceux-ci, nous imprimons le mémoire comme s'il avait été lu en entier et nous y ajoutons ensuite votre résumé ou vos remarques. Cela nous laisse plus de temps pour les questions et les discussions.

M. Sept: Merci beaucoup, monsieur.

[Text]

The British Columbia Health Association is a voluntary, non-profit organization that represents the collective views of its member hospitals and long-term care facilities. We are pleased to have the opportunity to express the concerns of our membership to the task force on employment for the eighties. We feel the review is very timely in view of the prophecies of many agencies of a widespread shortage of nurse throughout North America by 1983.

The British Columbia Health Association brief focuses on health manpower in general and on nursing and rehabilitative manpower in particular. We believe the British Columbia Health Association's issues and concerns are not unique to British Columbia; rather, that they are of common concern throughout Canada. The association recognizes and supports provincial jurisdiction over health and health manpower. However, the association believes better co-ordination is necessary at a national level to ensure that the manpower requirements within Canada are attained.

The British Columbia Health Association, in its aims to be objective and supportive, has included a number of recommendations in its brief to the task force. One is that in light of more stringent immigration policies, that the impact of immigration policies on health manpower supplies be studied and manpower policies be developed to compensate for the decreasing reliance on immigration.

A second is that because employers have a vested interest in the development of manpower planning, that mechanisms be developed whereby the needs of the employer may be identified in all manpower policy and planning process. The British Columbia Health Association recognizes the lack of a common database which could identify the constantly changing patterns of manpower availability, and therefore recommends that a national health manpower database be developed, in co-ordination with the provincial database, to facilitate health manpower planning and monitoring, and that provincial needs and supply of health manpower be co-ordinated nationally.

There is a chronic shortage of physiotherapists and occupational therapists in British Columbia. This shortage is becoming more acute with the development of additional long-term care facilities within the province. In the British Columbia Health Association brief, we have presented in considerable detail the history of supply of nurses in British Columbia, highlighting the current situation, which has brought to the attention of the task force the compounding problems of future migration and immigration of nurses to British Columbia in the light of changing education and demands for nursing elsewhere.

Our concern is so great as to have caused the association to make the issue of nursing shortages the priority of its manpower committee this year. We have already developed an action

[Translation]

La British Columbia Health Association est un organisme bénévole, sans but lucratif, qui représente les opinions de ses membres, à savoir des hôpitaux et des installations de soins à long terme. Nous sommes heureux d'avoir la possibilité de présenter les préoccupations de nos membres au groupe d'études sur l'emploi dans les années 80. Nous pensons que cette étude arrive à temps étant donné les prédictions de nombreux organismes sur la forte pénurie de personnel infirmier en Amérique du Nord d'ici 1983.

Le mémoire de la British Columbia Health Association s'arrête surtout sur les questions traitant du personnel de la santé en général et de la main-d'œuvre en nursing et en rééducation en particulier. Nous croyons que les points traités par la British Columbia Health Association ainsi que ses préoccupations ne sont pas particuliers à la Colombie-Britannique, mais concernant tout le Canada. L'association reconnaît et appuie la juridiction provinciale sur la santé et le personnel de la santé. Elle estime, toutefois, qu'une meilleure coordination serait nécessaire au niveau national pour permettre de répondre à la demande de main-d'œuvre au Canada.

Dans son souci d'objectivité et de collaboration, la British Columbia Health Association a inclus un certain nombre de recommandations dans son mémoire adressé au groupe d'études. Une première recommandation établie à la lumière des politiques d'immigration plus strictes, consiste à étudier l'impact de ces dernières sur l'offre en personnel de la santé sur le marché et à mettre sur pied des politiques de main-d'œuvre visant à compenser la diminution de l'immigration.

Les employeurs étant les premiers intéressés dans le développement d'une planification de la main-d'œuvre, une seconde recommandation consiste à mettre au point des mécanismes permettant d'identifier leurs besoins dans les processus de planification. La British Columbia Health Association reconnaît qu'il manque une banque de données commune qui permettrait de déceler les tendances toujours changeantes de la disponibilité de la main-d'œuvre. Aussi recommande-t-elle l'établissement d'une banque de données nationale sur la main-d'œuvre, en coordination avec la banque de données provinciale, dans le but de faciliter la planification et le contrôle de la main-d'œuvre, ainsi que la coordination à l'échelle nationale de l'offre et de la demande provinciale en personnel de la santé.

Il y a une pénurie chronique de physiothérapeutes et d'ergothérapeutes en Colombie-Britannique. Cette pénurie ne fait qu'augmenter avec la mise sur pied d'autres installations de soins à long terme dans la province. Dans le mémoire de la British Columbia Health Association, nous vous avons présenté, avec de nombreux détails, l'histoire de l'offre d'infirmières en Colombie-Britannique, faisant ressortir la situation actuelle qui a attiré l'attention du groupe d'étude sur les problèmes combinés de la migration et de l'immigration futures des infirmières en Colombie-Britannique, à l'occasion des changements dans les études et les demandes en nursing ailleurs.

Nous sommes si inquiets que l'association a fait du manque de personnel infirmier la priorité de son comité de la main-d'œuvre cette année. Nous avons déjà élaboré un plan d'action

[Texte]

plan to deal with the nursing shortage situation. The brief alludes to the short, mid-term and long-run problems and solutions to this acute nursing shortage situation. The BCHA contends that the manpower database and manpower planning are essential to respond to trends within the health care system and to ensure that the demand is matched with the supply.

In conclusion, the BCHA has attempted to identify specific areas of shortage within the health care industry in B.C. We firmly believe that nursing and rehabilitative manpower are areas of concern throughout Canada. We have stressed the need for co-operation of manpower demand and supply at the national level. We have purposely refrained from making any recommendations at the provincial level and have instead outlined the issues and problems which contribute to the manpower situation.

We are, in addition to the brief, providing backup material: the May 4 publication, "Manpower Research Inventory of Activity and Reports", and the July, 1980 "Difficult to Fill Positions Survey" prepared by the Health Manpower Research Unit at the University of British Columbia. These are both referred to in our presentation.

Thank you for the opportunity to make our views known.

The Chairman: Thank you, Mr. Sept. You are correct in stating that this is a national concern, because in every province we have visited so far we have heard from an association similar to yours, or from a registered nurses' association, making us aware of the shortages that are present and developing in nursing and in paramedical professions.

Could you tell us how many nursing schools or colleges there are for the training of nurses in British Columbia, Mrs. Wadsworth?

Mrs. P. Wadsworth (Executive Director, British Columbia Health Association): Currently there are six within the community colleges. We have one remaining school of nursing in a hospital, and that is in the Vancouver General Hospital here in the city.

The Chairman: Are the six well distributed throughout the province, in your opinion, or are they too centrally located in the lower mainland?

Mrs. Wadsworth: They are fairly well distributed. There is one in the central interior in Prince George, and others in the Okanagan, Kamloops, the lower mainland and Vancouver Island.

The Chairman: I do not know if we will get this in British Columbia, but we have had a lot of complaints that the northern parts of our western provinces are not being properly served by professionals of many kinds and that the people, especially the native people, are not being trained to serve their down communities when there are shortages in those com-

[Traduction]

pour faire face au manque de personnel en nursing. Le mémoire évoque les problèmes et les solutions à court, moyen et long terme, face à cette situation difficile du manque de personnel en nursing. La BCHA soutient que la constitution d'une banque de données et la planification de la main-d'œuvre sont essentiels pour suivre les tendances dans le réseau des soins médicaux, et pour s'assurer que la demande correspond à l'offre.

En conclusion, la BCHA a essayé d'établir les secteurs spécifiques de pénurie dans l'industrie des soins médicaux en Colombie-Britannique. Nous sommes convaincus que la main-d'œuvre en nursing et en rééducation constitue un secteur de préoccupation dans tout le Canada. Nous avons insisté sur le besoin de collaboration au niveau de l'offre et de la demande de main-d'œuvre à l'échelle nationale. Nous nous sommes volontairement abstenus de faire des recommandations au niveau provincial, et nous avons plutôt exposé à grands traits les questions et les problèmes qui sont responsables de la situation de la main-d'œuvre.

En plus du mémoire, nous avons présenté de la documentation d'appui: le numéro du 4 mai du «Manpower Research Inventory of Activity and Reports» et le numéro de juillet 1980 du «Difficult to Fill Positions Survey», préparés par l'unité de recherche sur le personnel de la santé à l'université British Columbia. Nous faisons des renvois à ces deux publications dans notre présentation.

Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de faire connaître notre point de vue.

Le président: Merci, monsieur Sept. Vous avez raison de dire qu'il s'agit d'un problème national, parce que, dans chaque province que nous avons visitée jusqu'ici, nous avons entendu une association comme la vôtre ou une association d'infirmiers et infirmières autorisés nous informer du manque de main-d'œuvre actuel et croissant en nursing et dans les professions paramédicales.

Madame Wadsworth, pourriez-vous nous dire combien il y a d'écoles ou de collèges assurant la formation de personnel infirmier en Colombie-Britannique?

Mme P. Wadsworth (directeur exécutif de la British Columbia Health Association): Il y a présentement six centres de formation professionnelle qui donnent le cours. Il nous reste une école de nursing dans un hôpital, le Vancouver General Hospital, ici à Vancouver.

Le président: A votre avis, les six centres sont-ils bien répartis dans la province, ou sont-ils trop centralisés dans le sud-ouest de la province?

Mme Wadsworth: Ils sont assez bien répartis. Il y en a un dans les régions centrales intérieures à Prince-George, et les autres dans les régions d'Okanagan, de Kamloops, les régions centrales intérieures et l'Île de Vancouver.

Le président: Je ne sais pas si c'est le cas en Colombie-Britannique, mais nous avons reçu beaucoup de plaintes affirmant que le nord de nos provinces de l'Ouest n'était pas adéquatement desservi par les professionnels de toutes sortes, et que les gens, particulièrement les autochtones, ne reçoivent pas la formation qui leur permettrait de desservir leurs propres com-

[Text]

munities. Could you tell us what percentage of the registered nurses in British Columbia would be status Indians, Métis or non-status Indians, and working in their own communities? And is there any positive program or proposal to try to train paramedicals and nurses to serve those more remote communities in the province with their own people?

Mrs. Wadsworth: Mr. Chairman, I am sorry, I cannot answer that question specifically. I cannot give you the specific figures. The registered nurses' association here in British Columbia would, I am sure, be able to give you those figures.

The Chairman: I would like to have them, if I could, even if it is at a later date.

Mrs. Wadsworth: Yes.

Mr. Sept: I am sure our association will endeavour to obtain that information for you and to forward it.

Mrs. Wadsworth: Mr. Chairman, with respect to native health, it is the position of our association and our colleagues in the province that there is great need to co-ordinate manpower, both federally and provincially, to take care of not only the native population in our northern areas. I have just come back from the northwest, where one of our members complained that the white people were being given short shrift as well. I think it is an over-all problem in our northern areas, and it behooves us both federally and provincially to co-ordinate our efforts and develop programs that would provide adequate servicing to these communities. One of recommendations from our manpower committee this year is to look at alternatives with other people, alternative ways of providing service within the province. So I hope this question will be addressed.

The Chairman: Could you tell the task force what percentage of your nurses and other paramedical professionals are trained in B.C. and what percentage would come from outside the province?

Mr. Sept: From a nursing standpoint, the historic situation has been approximately 32 per cent produced locally on a current basis, the balance either migrating from other parts of Canada or immigrating from other parts of the world. Seventeen per cent, as I recall, migrate from the Province of Ontario. One of the concerns that has come up because of this is the fact that the Ontario nursing education program is currently changing its attitude from a two-year to a three-year program. This will create a situation where there will be a one-year shortfall of nurses produced in the Province of Ontario. As a large recipient of those nurses, it extends the problem in British Columbia.

Mrs. Wadsworth: Mr. Chairman, further to Mr. Sept's information in this area, as he has pointed out, this last year it is in the neighbourhood of 30 percent, but historically, at least going back five years, it was around 50 per cent. So British Columbia has never been able to meet its own nursing manpower needs, nor has it needed to because of what Mr. Sept mentioned.

[Translation]

mautés quand il y a pénurie de main-d'œuvre. Pourriez-vous nous dire quel pourcentage des infirmiers et infirmières autorisés forment les Indiens de plein droit, les Métis ou les Indiens de fait qui travaillent dans leurs communautés, en Colombie-Britannique? Et y a-t-il un programme en vigueur ou une proposition visant à former du personnel paramédical et infirmier autochtone, afin de desservir les communautés plus éloignées de la province?

Mme Wadsworth: Monsieur le président, je suis désolée, mais je ne peux pas répondre à cette question avec précision. Je ne peux pas vous fournir de données précises. Je suis sûre que l'association des infirmiers et infirmières autorisés de la province serait en mesure de vous donner des chiffres.

Le président: J'aimerais les avoir, si possible, même si c'est plus tard.

Mme Wadsworth: Oui.

M. Sept: Je suis sûr que notre association s'efforcera d'obtenir ces renseignements pour vous et vous les fera parvenir.

Mme Wadsworth: Monsieur le président, en ce qui regarde la santé des autochtones, notre association et nos collègues dans la province estiment qu'il y a grand besoin de coordonner la main-d'œuvre aux paliers fédéral et provincial, afin d'assurer les soins pas seulement des autochtones dans nos régions du nord. Je reviens du nord-ouest où l'un de nos membres se plaignait que les blancs aussi recevaient des soins expéditifs. Je pense que c'est un problème général dans nos régions du nord, et il nous incombe, tant au palier fédéral que provincial de coordonner nos efforts et de mettre sur pied des programmes qui assureraient le service adéquat de ces communautés. L'une des recommandations de notre comité de la main-d'œuvre est d'examiner des solutions de rechange avec d'autres gens, de chercher d'autres façons d'assurer les services dans la province. J'espère donc qu'on s'attaquera à cette question.

Le président: Pourriez-vous dire au groupe d'étude quel pourcentage de vos infirmiers et infirmières et autres employés paramédicaux sont formés en Colombie-Britannique, et quel pourcentage vient de l'extérieur de la province?

M. Sept: Du point de vue nursing, la province a produit jusqu'ici environ 32 p. 100 de ses effectifs; le reste venait soit des autres parties du Canada, soit d'autres pays. Si je me souviens bien, dix-sept pour cent viennent de l'Ontario. L'une des inquiétudes que cette situation a soulevées vient de ce que l'Ontario Nursing Education Program est en train de modifier son cours de deux ans en trois ans. Il y aura donc une année où l'Ontario ne produira pas de personnel infirmier. Ce problème va s'étendre à la Colombie-Britannique qui reçoit un grand nombre d'entre eux.

Mme Wadsworth: Monsieur le président, pour ajouter à ce qu'a déjà dit monsieur Sept dans ce domaine, nous avons formé l'an dernier environ 30 pour cent de nos infirmiers et infirmières, mais jusqu'ici, du moins au cours des cinq dernières années, nous en avons formé autour de 50 pour cent. Donc, la Colombie-Britannique n'a jamais été capable de répondre à ses propres besoins de main-d'œuvre en nursing, et n'a jamais

[Texte]

I would point out that the total of new registrants in British Columbia for the last four or five years has been at the rate of a thousand per year. So you can see that the amount of health care service that is being provided in British Columbia is extensive.

The Chairman: Nurses are known to be very mobile persons. Despite that movement into the province, do you have any idea how many of the nurses that you train here leave the province to go to the United States or elsewhere? How many of those that you train are you losing?

Mrs. Wadsworth: Again, I do not have that specific figure, but I certainly can get it from the registered nurse's association.

The Chairman: Just generally than. Do you think you keep the great majority of the ones you train, or are you losing them?

Mr. Sept: We are bound to be losing some degree of them, from the standpoint that people like to live in such places as California, Hawaii. They will, having achieved their education, move to those locations, and unless we can provide other incentives for them to stay which are superior to those, that process will continue; not only the educated nurses of British Columbia but of all Canada.

Mrs. Wadsworth: For the six months after graduation, it would be my guess that we probably retain the majority. It is after that time, when they have gained experience, that they are looking to go elsewhere.

I think it should be pointed out that with the advent of a long-term care program in British Columbia, which I know is becoming general across Canada, there is an increased need for more people to provide nursing skills in their communities. I think initially it was seen that long-term care was going to be custodial care, which did not require a particularly high degree of skill. But it is becoming more and more evident that there is a need for a higher degree of skill both in nursing and in the other paraprofessional and professional areas.

The Chairman: It has been argued before us, and it is evident to me, that this loss of nurses is not only to other countries, but also to other areas of work. In other words, nurses are leaving the work for which they were trained and going into professions where they are found to be useful but where the work is not as hard and maybe the pay is higher; nurses going into business and industry. I would like to know to what extent that situation is present in British Columbia.

Mrs. Wadsworth: Again, I do not have those figures in front of me, but it seems to me that about 1700 of the 23,000 who are registered in British Columbia are in this category that you are speaking of. Some of these people, however, are in leadership positions in health organizations and I guess I am one of those, because I am not practising; I am not in the hands-on

[Traduction]

eu à le faire pour les raisons que vous a données monsieur Sept.

J'aimerais souligner que le total des nouveaux titulaires de permis pour les quatre ou cinq dernières années en Colombie-Britannique, a été de 1000 par année. Vous pouvez donc voir que la quantité de services médicaux offerts dans la province est très importante.

Le président: Les infirmiers et infirmières ont la réputation d'être très mobiles. Malgré ces arrivées dans la province, avez-vous une idée du nombre de personnes formées ici, qui quittent la province pour aller aux États-Unis ou ailleurs? Combien de personnes perdez-vous sur le personnel que vous avez formé?

Mme Wadsworth: Encore une fois, je n'ai pas ces données précises, mais je peux certainement les obtenir de l'association des infirmiers et infirmières autorisés.

Le président: Simplement en général, alors. Pensez-vous que vous gardez la grande majorité du personnel que vous formez, ou la perdez-vous?

M. Sept: Nous perdons forcément un certain nombre d'entre eux, vu que les gens aiment vivre dans des endroits comme la Californie, Hawaï. Après avoir terminé leurs études, ils iront dans ces endroits et, à moins que nous puissions leur fournir des motifs de rester supérieurs à ces attraits, cette situation persistera; chez les diplômés en nursing, non seulement de la Colombie-Britannique, mais de tout le Canada.

Mme Wadsworth: Dans les six mois suivant la fin du cours, j'imagine que nous gardons probablement la majorité. C'est après cette période, alors qu'ils ont acquis de l'expérience, qu'ils commencent à regarder ailleurs.

Je crois qu'il faut souligner que la mise sur pied d'un programme de soins de longue durée en Colombie-Britannique, et je sais qu'on en organise de plus en plus au Canada, demanderait un nombre croissant de personnes pour assurer les soins en nursing dans leurs communautés. Je crois qu'on a d'abord pensé que les soins de longue durée représenteraient des soins de garde, ce qui ne demande pas un niveau d'aptitude particulièrement élevé. Mais il devient de plus en plus évident qu'on aura besoin d'un niveau plus élevé d'aptitudes, que ce soit en nursing, et dans les domaines paraprofessionnels et professionnels.

Le président: On nous a fait valoir, et c'est évident pour moi, que les infirmiers et infirmières ne changeaient pas seulement de pays, mais passaient aussi à d'autres secteurs de travail. En d'autres mots, ils quittent le travail pour lequel ils ont été formés et entrent dans des professions où ils sont utiles, mais où le travail n'est pas aussi difficile et le salaire, peut-être plus élevé; on retrouve les infirmiers et infirmières dans les entreprises et dans l'industrie. J'aimerais savoir jusqu'à quel point cette situation existe en Colombie-Britannique.

Mme Wadsworth: Je n'ai pas non plus ces données en main, mais il me semble qu'environ 1700 des 23 000 personnes inscrites en Colombie-Britannique entrent dans la catégorie dont vous parlez. Certaines d'entre elles occupent des postes de direction dans des organismes de santé, et j'imagine que je fais partie de ce groupe puisque je ne pratique pas; je ne suis pas

[Text]

area of nursing. There would be some people in this category as well as the group you have spoken of, those who have gone into other lines of work. At our annual meeting this year, the president of the registered nurses' association pointed out that a number of nurses were coming to her and saying they were going to seek employment outside of nursing. One of our trustees got up and said yes, my daughter is one of them.

I do not think there are any specific statistics in this area but there is no question about it; the workplace or the work setting needs to be examined. We have identified that in our brief and with our members to find ways things can be improved so as to keep nurses within the field. We still have to contend with the 24-hour day, 7-day a week nature of the profession and the job that has to be done.

The Chairman: That is right. And not only is nursing care required around the clock seven days a week, but some of the work is very difficult as compared to some of the softer work that pays higher wages and has better hours.

I know the nursing profession is unionized in British Columbia.

Mrs. Wadsworth: That is correct.

The Chairman: Is it also correct that their rate of pay with respect to other western provinces is not one of the highest?

Mrs. Wadsworth: That is correct.

The Chairman: How does it compare with nursing south of the border in the western United States?

Mrs. Wadsworth: It is comparable. Again, the nurses are beginning to identify that it is not only the financial remuneration, it is also the working conditions. One of those conditions, of course, is the shift work, which does detract from nursing as a desirable profession.

Mr. Sept: One of the points being investigated by the association is the reason why some hospitals and health facilities are able to maintain nurses at a greater level than are other institutions. They are providing a forum for the exchange of ideas so that some of these less fortunate institutions may have the same advantages as these other operations.

The Chairman: My final question is, are you satisfied with the rate of entry into the training programs and with the courses for nurses? Not only for nurses; you also referred to physiotherapists and occupational therapists. I do not know if your full brief alludes to that, but I would like to know whether you feel there are some disincentives or barriers or other things that are discouraging young people from entering those health professions which this task force could look into more deeply and make recommendations to correct.

Mr. Sept: There are substantial waiting lists to get into all three of these fields in the province. Finding the money to educate these people seems to be the difficulty. Most certainly,

[Translation]

au chevet des malades. Il y aurait quelques personnes dans cette catégorie et dans le groupe dont vous parliez soit celles qui sont allées dans d'autres secteurs de travail. A notre assemblée annuelle cette année, la présidente de l'association des infirmiers et infirmières autorisés faisait remarquer que certains membres venaient la voir et disaient qu'ils allaient chercher de l'emploi à l'extérieur du nursing. L'un de nos administrateurs s'est levé et a dit: «Oui, ma fille est l'une d'entre eux.»

Je ne pense pas qu'il y ait de données précises dans ce domaine, mais c'est indiscutable; il faut examiner le lieu ou le cadre de travail. Nous avons établi cela dans notre mémoire, et avec nos membres nous avons cherché des moyens d'améliorer les choses de façon à garder les infirmiers et infirmières dans leur domaine. Nous avons toujours à compter avec le côté 24 heures par jour, 7 jours par semaine de la profession, et le travail qui doit toujours être fait.

Le président: C'est vrai. Et non seulement les soins en nursing doivent-ils être assurés 24 heures par jour, 7 jours par semaine, mais une partie du travail est très difficile, comparée à certains emplois plus faciles qui paient mieux et offrent de meilleures heures.

Je sais que le personnel en nursing est syndiqué en Colombie-Britannique.

Mme Wadsworth: C'est exact.

Le président: Est-ce également exact que leur échelle de salaire n'est pas une des plus élevées, à comparer aux autres provinces de l'Ouest?

Mme Wadsworth: C'est exact.

Le président: A quel niveau se trouve-t-il par rapport au nursing dans l'ouest des États-Unis?

Mme Wadsworth: C'est comparable. Encore là, les infirmiers et infirmières commencent à reconnaître que ce n'est pas seulement une question de salaire, mais aussi de conditions de travail. Naturellement, l'une de ces conditions, c'est le travail par postes qui ne fait pas du nursing une profession aussi désirable.

M. Sept: L'un des points présentement étudiés par l'association, est la raison pour laquelle certains hôpitaux et centres de santé ont plus de facilité à garder leur personnel infirmier que d'autres institutions. Ils organisent un forum afin d'échanger des idées, de sorte que certaines des institutions moins chanceuses puissent avoir les mêmes avantages que les autres.

Le président: Une dernière question, êtes-vous satisfait du taux d'admission aux programmes de formation et des cours de nursing? Pas seulement pour les infirmiers et infirmières; vous avez également parlé des physiothérapeutes et des ergothérapeutes. Je ne sais pas si votre mémoire complet fait allusion à cela, mais j'aimerais savoir si vous estimez qu'il y a des influences préventives ou des obstacles ou autres qui découragent les jeunes d'entrer dans les professions de la santé, et que le groupe d'étude pourrait examiner plus à fond afin de recommander des mesures à prendre.

M. Sept: Il y a de longues listes d'attente pour l'admission à ces trois domaines dans la province. Mais il semble difficile de trouver l'argent pour former ces gens. C'est sûr que si nous

[Texte]

if we could get more people started in the process of becoming nurses or professionals of that nature we would achieve more in the long run, but until there are educational facilities to satisfy the demand we will be running at a short level.

Mrs. Wadsworth: Mr. Chairman, I would like to make just one more comment here; I alluded to it when I spoke of the increase in long-term care programs. One of the concerns we have is that people are afraid we may in fact educate and have an oversupply of health professionals. Statistics that relate to our aging population lead us to believe it will be a long time before we have an oversupply of trained people to care for the nursing needs and the physiotherapy needs certainly of the aged.

The Chairman: Mr. Davidson or Mr. Guertin, do you have any questions?

Mr. Davidson: Your brief points out the need for a manpower database and manpower planning. A number of other groups have also indicated the problems associated with getting data for the labour market on what is coming on stream. However, you do not really mention who should be responsible for gathering this data and analysing it. Would you comment?

Mr. Sept: Our brief suggests the formation of a national database.

Mr. Davidson: Who? Would it be a board or what?

Mr. Sept: I would think the ministry of health federally would be the base group for this as far as health data is concerned.

Mrs. Wadsworth: At this stage there are a number of both federal and provincial agencies that are gathering data but I think what we see lacking is a national co-ordinating body that would have input from the employer at a high level. I think our provincial ministries of health do in fact work relatively closely with their federal counterparts but the employer is left out of the planning, and that is our concern. We think something not unlike the occupational health council that the federal government enacted a year ago, I think it is called the Canadian Centre for Occupational Health, should be looked at. We think something like that would have a lot of merit.

The Chairman: Thank you very much for a very useful brief. As I mentioned before, if other matters occur to you in the weeks to come please feel free to write us so that we can add that additional data to our information.

Mr. Sept: Thank you for the opportunity to present it.

The Chairman: Next I will call the Association of Professional Engineers.

Mr. Philip Seabrook (Vice-President, Association of Professional Engineers of B.C.): Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

pouvions admettre plus de gens aux cours de nursing ou de sciences de la santé, nous obtiendrions de meilleurs résultats à la longue; mais jusqu'à ce qu'il y ait assez d'établissements d'enseignement pour répondre à la demande, nous demeurerons à court.

Mme Wadsworth: Monsieur le président, j'aimerais ajouter une remarque ici; j'y ai déjà fait allusion quand j'ai parlé de l'accroissement des programmes de soins de longue durée. Un de nos problèmes vient de ce que les gens craignent que nous formions et ayons un trop grand nombre de spécialistes de la santé. Les statistiques ayant trait au vieillissement de notre population nous mènent à croire que cela prendra bien du temps avant que nous ayons trop de personnes formées pour répondre aux besoins en nursing et en physiothérapie certaine-ment des personnes âgées.

Le président: Monsieur Davidson ou monsieur Guertin, avez-vous des questions?

M. Davidson: Votre mémoire fait ressortir le besoin d'une banque de données et d'une planification de la main-d'œuvre. Quelques autres groupes ont également parlé des problèmes que présente l'obtention de données sur les caractéristiques et les tendances du marché du travail. Cependant, vous ne mentionnez pas vraiment qui devrait être responsable de la collecte de ces données et de leur analyse. Pourriez-vous expliquer?

M. Sept: Notre mémoire propose la formation d'une banque de données nationale.

M. Davidson: Qui? S'agirait-il d'une commission ou quoi?

M. Sept: Je pense que le ministère fédéral de la santé en serait le groupe de base, en ce qui regarde les données sur la santé.

Mme Wadsworth: Présentement, plusieurs organismes fédéraux et provinciaux recueillent les données, mais ce qui manque à notre avis, c'est un organisme de coordination au niveau national, qui obtiendrait les données de l'employeur à un niveau supérieur. J'estime que nos ministères provinciaux de la santé travaillent en fait en relation relativement étroite avec leursendants fédéraux, mais l'employeur est exclu de la planification, et c'est ce qui nous préoccupe. Nous pensons qu'il faudrait envisager quelque chose de pas tellement différent du conseil de santé professionnelle dont le gouvernement fédéral décréterait la mise sur pied il y a un an, je crois qu'il s'appelle le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Nous estimons que quelque chose comme cela serait très avantageux.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé qui nous a aidés. Comme je l'ai déjà dit, si d'autres points vous viennent à l'esprit dans les semaines à venir, n'hésitez pas à nous écrire de sorte que nous puissions ajouter ces données supplémentaires à notre dossier.

M. Sept: Merci de nous avoir donné l'occasion de vous le présenter.

Le président: Ensuite, j'appellerai l'association des ingénieurs professionnels.

M. Philip Seabrook (vice-président, Association of Professional Engineers of B.C.): Merci, monsieur le président. Mon nom est Phil Seabrook et je suis vice-président de l'association.

[Text]

My name is Phil Seabrook and I am vice-president of the association.

The Chairman: Very good, Mr. Seabrook. Please give us your views and then we will have some questioning.

Mr. Seabrook: Mr. Chairman, I will be leaving with you a short written brief on this subject but I would like to cover its highlights and make some general comments on behalf of our association.

First of all, our council appreciates the opportunity to present these views. We have a deep interest in the development of engineering manpower, and of course particularly the highly skilled occupations in Canada. Interestingly, one of our concerns seems to be a common thread in the other presentations I have heard: that is, our concern over the supply of what we call the paraprofessionals; the technicians, technologists and draftspersons who are an integral part of the engineering team. The task force will be receiving subsequently a presentation from the Canadian Council of Professional Engineers, which will discuss in detail the national situation and present to you a number of facts and figures. For present purposes we will deal with certain general considerations relating first to the situation in British Columbia.

We have approximately 10,000 registered engineers. That is roughly 10 per cent of the total number in Canada, and since B.C. of course has roughly 10 per cent of Canada's population, they are in ratio. Our association has just completed a study on the requirements for additional engineering schools in this province and much of the data I will be alluding to comes from that study. As you may be aware, we have only one school of engineering in B.C., the University of British Columbia. They graduate only about one half of the national average of engineering grads, and that is an area of concern certainly to our association. We have projected that the current shortfall in engineering jobs is roughly in the order of 200, or about 2 per cent of our membership. You may be subjected to a number of press releases indicating vast shortages of engineers, but our analysis is that these are by and large in the resource sector and perhaps they overdramatize the actual situation.

We have determined that British Columbia industry is not well set up to train young engineering grads. For various reasons, our industry prefers to hire those engineers with experience, and I will come back to that in a minute. We foresee a shortfall in engineering grads in the order of about 150 per year over our forecast period of the next five years. This shortfall is based on considerations both of the normal rate of growth of our membership, or approximately 350 engineers per year, plus the known number of local grads plus the common number of immigrant engineers who come to this province; 100 a year is an average. Then we have made some accounting of the impact of the various resource-oriented megaprojects, which are well touted. I am sure you are well aware of them.

[Translation]

Le président: Très bien, monsieur Seabrook. Veuillez nous donner votre point de vue et ensuite, nous aurons quelques questions à vous poser.

M. Seabrook: Monsieur le président, je vais vous laisser un court mémoire sur le sujet, mais j'aimerais en traiter les points saillants et faire quelques commentaires d'ordre général au nom de notre association.

D'abord, notre conseil est heureux d'avoir l'occasion de présenter son point de vue. Nous sommes grandement intéressés à l'évolution de la main-d'œuvre en génie, et naturellement surtout au niveau des postes les plus spécialisés au Canada. Il est intéressant de noter qu'une de nos préoccupations semble se retrouver dans les autres présentations que nous avons entendues: c'est-à-dire l'offre de ce que nous appelons les paraprofessionnels; les techniciens, les technologistes et les dessinateurs industriels qui font partie intégrante de l'équipe de génie. Le groupe d'étude entendra plus tard une présentation du Conseil canadien des ingénieurs professionnels, qui étudiera en détail la situation nationale et vous présentera certains faits et chiffres. Pour les besoins actuels, nous traiterons de certaines considérations générales ayant trait d'abord à la situation en Colombie-Britannique.

Nous avons environ 10 000 ingénieurs reconnus. C'est à peu près 10 p. 100 du total au Canada et comme la Colombie-Britannique regroupe en gros 10 p. 100 de la population du Canada, ils sont en proportion. Notre association vient de terminer une étude sur les besoins en écoles polytechniques supplémentaires dans la province et une grande partie des données auxquelles je ferai allusion vient de cette étude. Vous le savez peut-être, nous avons une seule école polytechnique en Colombie-Britannique, à l'université British Columbia. Ils ne confèrent des diplômes qu'à environ la moitié de la moyenne nationale des diplômés en génie et c'est une source de préoccupation certainement pour notre association. Nous avons prévu que la présente pénurie au niveau des postes d'ingénieurs est d'environ 200, soit 2 p. 100 du total de nos membres. Peut-être avez-vous lu des communiqués de presse faisant état de graves pénuries d'ingénieurs, mais d'après nous, on les retrouve en général dans le secteur des ressources et peut-être a-t-on dramatisé la situation actuelle.

Nous avons établi que l'industrie de la Colombie-Britannique n'est pas bien organisée pour former les ingénieurs récemment diplômés. Pour diverses raisons, notre industrie préfère engager les ingénieurs ayant de l'expérience; je reviendrai sur ce sujet dans quelques minutes. Nous prévoyons un manque de diplômés en génie d'environ 150 par année pour les cinq prochaines années. Cette pénurie est évaluée à partir du taux normal d'accroissement du nombre de nos membres, soit environ 350 ingénieurs par an, plus le nombre connu de diplômés de la province, plus le nombre normal d'ingénieurs immigrants qui viennent dans la province, en moyenne 100 par année. Ensuite nous avons procédé à un certain calcul de l'impact des divers grands projets d'exploitation des ressources, dont on parle tant et que vous connaissez sûrement.

[Texte]

With regard to the future demand for engineers there are three aspects. Certainly we must replace those engineers lost by attrition, retirement being the obvious source; we must provide for the additional engineers required to service our gross national product; and then we have to service these large megaprojects to which I have already alluded. I am going to discuss those three aspects briefly in a rather simplistic approach.

We have determined that there is a serious dearth of available data on the supply and demand of highly trained technical people, of course in our case specifically engineers. We recently completed the study I alluded to earlier and found it difficult to come up with hard numbers. Of the 100,000 registered engineers in Canada, only about 65,000 are actually practising engineering. If you assume a 30-year working life, which gives you about a 3 per cent attrition rate, you need about 2,000 engineers a year to account for that. If you then assume about a 1.5 per cent real increase in the gross national product you need another 1,000 engineers nationally. Finally, we have projected roughly 1,600 additional engineers required for the resource-oriented projects, giving us a total demand of something in the order of 4,600 per year. On the supply side, universities, are capable of producing, with their present facilities, something like 5,500 per year. If you take the 65 per cent utilization factor on that, you end up with 3,600 engineers actually coming into the workforce, leaving you a shortfall of some 1,000 engineers per year.

Traditionally, Mr. Chairman, this shortfall has been made up of engineers immigrating to the country. However, in recent years the immigration of engineers has dropped to approximately one half of its average in the last decade. The reasons for this, we submit, are a combination of the deflation of the Canadian dollar and the fact that overseas engineers, by which I mean predominantly European-educated engineers, can now find pretty good jobs at home and do not have to seek jobs abroad. Considering the supply demand balance situation, it may be an interesting analogy that the United States is graduating roughly 30 per cent more engineers per capita than is Canada.

The gap between supply and demand is of course filled by incompletely trained technical staff and by the immigrants I have mentioned. Presumably it would be preferable to fill that gap with Canadian graduates but we are not currently capable of doing so. There is, therefore, a strong case for expansion of the engineering training facilities in Canada, but we caution the task force that one must first determine if the high school students are willing to enter that particular profession; and secondly, whether or not it is undesirable to supply a major part of our needs with the historical immigrants.

There are few other factors we would bring to your attention. One is that in Canada much of our engineering work is actually an export item. Something like 40 per cent of consulting engineering in British Columbia is really for overseas

[Traduction]

Quant à la demande future d'ingénieurs, elle se présente sous trois aspects. Évidemment, nous devons remplacer les ingénieurs perdus par attrition, dont la retraite est la cause évidente; nous devons fournir les ingénieurs supplémentaires nécessaires au maintien de notre produit national brut; et nous avons à desservir les projets d'envergure auxquels j'ai déjà fait allusion. Je vais étudier ces trois aspects brièvement, sous un angle plutôt simpliste.

Nous avons trouvé qu'il manque énormément de données sur l'offre et la demande de personnel technique spécialisé, évidemment des ingénieurs dans notre cas. Nous venons de terminer une étude dont je vous ai parlé plus tôt et nous avons trouvé difficile de parvenir à des chiffres sûrs. Des 100 000 ingénieurs reconnus au Canada, seulement 65 000 environ pratiquent le génie présentement. Si vous comptez une vie active de 30 ans, ce qui vous donne un taux d'attrition d'environ 3 p. 100, vous avez besoin d'environ 2 000 ingénieurs par année pour en tenir compte. Ensuite, supposez un accroissement réel d'à peu près 1.5 p. 100 du produit national brut, vous aurez besoin encore de 1 000 ingénieurs pour tout le pays. Enfin nous avons prévu en gros 1 600 ingénieurs supplémentaires pour les projets d'exploitation des ressources, ce qui nous donne une demande totale de quelque 4 600 par année. Du côté de l'offre, les universités peuvent produire, avec leurs installations actuelles, à peu près 5 500 diplômés par année. Si vous prenez le facteur d'utilisation de 65 p. 100 sur cela, vous vous retrouvez avec 3 600 ingénieurs qui arrivent réellement sur le marché du travail, vous laissant une pénurie de quelque 1 000 ingénieurs par année.

Jusqu'ici, monsieur le président, cette pénurie a été comblée par les ingénieurs venant d'autres pays. Mais, dans les dernières années, l'immigration des ingénieurs a diminué d'environ la moitié de sa moyenne des dix dernières années. Nous pensons que cela peut être dû à la déflation du dollar canadien combinée au fait que les ingénieurs d'outre-mer, je veux dire surtout les ingénieurs diplômés en Europe, peuvent maintenant trouver de très bons emplois chez eux et n'ont pas besoin d'en chercher à l'étranger. Compte tenu du bilan actuel de l'offre et de la demande, il peut être intéressant de comparer avec les États-Unis qui produisent en gros 30 p. 100 plus d'ingénieurs par habitant que le Canada.

La différence entre l'offre et la demande est bien sûre comblée par du personnel technique à formation incomplète et par les immigrants dont j'ai parlé. Il serait probablement préférable de combler cette différence avec des diplômés canadiens, mais nous ne sommes pas présentement en mesure de le faire. Ces circonstances parlent grandement en faveur de l'expansion des établissements de formation en génie, au Canada, mais nous prévenons le groupe d'étude qu'il faut d'abord établir si les étudiants du secondaire sont intéressés par cette profession en particulier; et ensuite s'il est vraiment si mauvais de répondre à une grande partie de nos besoins en utilisant les immigrants.

Il y a quelques autres facteurs sur lesquels nous aimerions attirer votre attention. D'abord, une grande partie des travaux de génie au Canada sont présentement exportés. À peu près 40 p. 100 des travaux des ingénieurs-conseils faits en Colombie-

[Text]

projects. We then have the enigma of the cyclic demand. Whereas today we have a very serious shortage of engineering workability, there were times not too many years ago when engineers were being laid off. So it appears that our economy wants the convenience of a rather large pool of engineering talent that it can tap in good times, and support by other means in bad times.

Certainly we are also concerned at the association about the proper full utilization of engineering expertise. We therefore suggest to you that in your considerations the engineering team, which are the paraprofessionals that I alluded to, be seriously considered. Our figures indicate there is currently in British Columbia a much more serious shortage of the paraprofessionals than there is of the professionals. Our studies have indicated that consulting firms particularly find it economically prohibitive to train junior engineers. They are not well set up in that area. Further more, although I realize, Mr. Chairman, that it is a provincial matter, our educators are not doing a particularly good job of counselling high school students with respect to the potentials for the professions.

We therefore conclude that the demand for engineering services will increase throughout the 1980s; that the federal government is in a position to monitor the supply and demand and perhaps to control the immigration accordingly; that the federal government should consider providing tax incentives to encourage consultants to train junior engineers, and that the provincial government should be encouraged to make better use of the existing education facilities or to create new facilities as required for the 1980s; and perhaps most important of all, Mr. Chairman, that all levels of government could alleviate the cyclic demand for engineers by pacing their expenditures and demands on the economy to counter the demands of the private sector.

We therefore suggest to you that the federal government should set up a permanent manpower monitoring agency to consider the requirements for highly skilled trades, including the professions in Canada. We suggest that the Canadian Engineering Manpower Council, which is an arm of the Canadian Council for Professional Engineers, could have some worthwhile input. In your deliberations, please appreciate that what I call the gestation period for engineers is roughly seven years from the time they enter the school until they become productive, so that simply turning on the tap today does not solve the short-term problem.

We again emphasize that particular attention should be paid to the utilization of engineers properly with paraprofessional support personnel. We recommend that the federal government foster and promote in approach to economics among all levels of government which recognizes the finite capacity of our manpower resources. Again, we are simply saying that

[Translation]

Britannique sont en réalité destinés à des projets outre-mer. Nous avons ensuite l'énigme de la demande cyclique. Alors qu'aujourd'hui nous nous trouvons devant une très grave diminution dans la capacité de travail en génie, il est arrivé il n'y a pas tellement d'années que des ingénieurs soient mis à pied. Il semble donc que notre économie veuille profiter d'un grand réservoir d'ingénieurs où elle peut puiser quand tout va bien et qu'elle supportera d'autres façons quand tout va mal.

Nous sommes également préoccupés à l'association de l'utilisation entière et adéquate des connaissances et de l'expérience des ingénieurs. Nous vous proposons des connaissances et de l'expérience des ingénieurs. Nous vous proposons donc d'étudier sérieusement l'équipe de génie, soit les paraprofessionnels auxquels j'ai fait allusion. Nos données indiquent qu'il y a présentement en Colombie-Britannique une pénurie beaucoup plus grave des paraprofessionnels que des professionnels même. Nos études ont indiqué que les entreprises d'experts-conseils jugent la formation d'ingénieurs subalternes d'un coût prohibitif. Ils ne sont pas très bien organisés dans ce secteur. De plus, monsieur le président, bien que je me rende compte qu'il s'agit là d'un problème du niveau provincial, nos éducateurs ne font pas particulièrement un bon travail d'orientation des étudiants du secondaire en ce qui regarde les possibilités selon les professions.

Nous concluons donc que la demande de services en génie augmentera au cours des années 1980; que le gouvernement fédéral est bien placé pour contrôler l'offre et la demande et peut-être pour diriger l'immigration en conséquence; que le gouvernement fédéral devrait songer à des encouragements d'ordre fiscal pour amener les experts-conseils à former des ingénieurs subalternes; et qu'il faudrait encourager le gouvernement provincial à faire meilleur usage des établissements d'enseignements en place ou à créer de nouveaux établissements, suivant les besoins des années 1980; et peut-être le plus important de tout, monsieur le président, que tous les paliers de gouvernement pourraient aplanir la demande cyclique d'ingénieurs en réglant leurs dépenses et leurs demandes sur l'économie, pour aller à l'encontre du secteur privé.

Nous vous proposons donc que le gouvernement fédéral mette sur pied un organisme permanent de contrôle de la main-d'œuvre devant étudier les besoins en métiers hautement spécialisés, y compris les professions, au Canada. Nous pensons que le Conseil canadien des ingénieurs et main-d'œuvre en génie, qui est un service du conseil canadien des ingénieurs professionnels, pourrait avoir quelques données valables. Dans vos discussions, veuillez tenir compte de ce que j'appelle la période de gestion des ingénieurs, d'une durée d'à peu près sept ans à partir du moment où ils entrent à l'école jusqu'à ce qu'ils deviennent productifs, de sorte qu'il ne suffit pas d'ouvrir le robinet maintenant pour résoudre le problème à court terme.

A nouveau, nous insistons sur le fait qu'il faut accorder une attention particulière à l'utilisation judicieuse des ingénieurs avec le personnel paraprofessionnel d'appui. Nous recommandons que le gouvernement fédéral encourage une attitude sur le plan économique, à tous les paliers de gouvernement, qui tienne compte de la capacité limitée de nos ressources en

[Texte]

perhaps the expenditure of public funds could be regulated to offset the cyclic nature of the private sector.

Finally, we caution against over-reacting to this situation. A sensible and deliberate approach to our manpower resources is preferred.

Mr. Chairman, thank you for the opportunity to present our comments.

The Chairman: Thank you, Mr. Seabrook.

I have some questions. At the beginning of your remarks you mentioned that there is only one school of engineering operating in British Columbia at the present time. Did I understand from that that the association feels perhaps it is time for a new one to be established, either in the Vancouver area or somewhere else in the province?

Mr. Seabrook: The association has just completed its study of the requirement for additional engineering schools, and that report will be submitted to the university's council at their request. It would be pre-empting the results of that report to issue them today, but I think I could say that the association is strongly supportive of the concept of breeding the engineering student at the community college level and bringing him along that way slowly, rather than simply all of a sudden bringing on line additional new university facilities. As I am sure you are aware, the capital cost in a new university facility is quite substantial, and we feel there is perhaps a more cost-effective way of accomplishing this.

The Chairman: Are you suggesting a system somewhat similar to the one they have in the Atlantic area, where they have decided they will have only two universities for the completion of engineering studies and a lot of other colleges and universities that would provide engineers with the first three years of study? They finish the work at Nova Scotia Tech or at the University of New Brunswick.

Mr. Seabrook: That is exactly the concept we are recommending.

The Chairman: You said you expect a shortfall of about 200 jobs in engineering, I think you said this year, in B.C.

Mr. Seabrook: Excuse me, Mr. Chairman. Our estimates are that there is currently a shortfall of 200 jobs.

The Chairman: Currently. Could you make that more specific: in what area of engineering is the shortfall the greatest? I ask this because in some provinces where we have appeared we have heard there is an oversupply of civil engineers but shortages in electrical, mechanical and areas like that. I just want to know what the situation is here in B.C.

Mr. Seabrook: I will give you some of my cards, Mr. Chairman, and you can give them to that oversupply in civil engineers.

The Chairman: Okay.

Mr. Seabrook: Certainly there is a shortage of civil engineers in British Columbia, but you are quite correct in that the

[Traduction]

main-d'œuvre. Encore là, tout ce que nous disons c'est qu'il est peut-être possible de régulariser les dépenses de fonds publics, afin de compenser la demande cyclique du secteur privé.

Enfin, nous vous mettons en garde contre toute réaction excessive à cette situation. Il est préférable de traiter la question de nos ressources en main-d'œuvre de façon sensée et réfléchie.

Monsieur le président, je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de présenter nos commentaires.

Le président: Merci, monsieur Seabrook.

J'ai quelques questions à vous poser. Au début de vos remarques, vous avez dit qu'il n'y a présentement qu'une école polytechnique en Colombie-Britannique. Ai-je bien compris en déduisant que votre association estime qu'il est peut-être temps d'en fonder une nouvelle, que ce soit dans la région de Vancouver, ou ailleurs dans la province?

M. Seabrook: L'association vient de terminer son étude des besoins en écoles polytechniques supplémentaires et ce rapport sera remis au conseil de l'université à sa demande. Il serait prématuré de donner les résultats de ce rapport aujourd'hui, mais je pense que je pourrais dire que l'association appuie fortement l'idée de faire suivre les cours de génie à l'étudiant au niveau collégial et de l'amener lentement le long de cette voie, plutôt que se contenter d'introduire soudainement de nouveaux établissements universitaires. Vous savez certainement que les coûts en capital d'un nouvel établissement universitaire sont très importants, et nous pensons qu'il y a peut-être une façon plus rentable d'atteindre le but souhaité.

Le président: Pensez-vous à un système en quelque sorte semblable à celui qui existe dans les provinces de l'Atlantique, où ils ont décidé qu'il n'y aurait que deux universités affectées à l'achèvement des études en génie et que plusieurs autres collèges et universités offriraient aux ingénieurs les trois premières années du cours? Il finissent le travail au Nova Scotia Tech ou à l'université du Nouveau-Brunswick.

M. Seabrook: C'est exactement le concept que nous recommandons.

Le président: Vous avez dit que vous prévoyez environ 200 emplois à combler en génie, pour cette année, je crois, en Colombie-Britannique.

M. Seabrook: Excusez-moi, monsieur le président, nous évaluons qu'il y a présentement 200 postes à combler.

Le président: Présentement. Pouvez-vous préciser: dans quel secteur du génie, la pénurie est-elle la plus grande? Je pose la question parce que dans certaines provinces où nous sommes allés, on nous a dit qu'il y avait trop d'ingénieurs en génie civil, mais pas assez en génies électrique et mécanique et dans des domaines comme ça. Je veux seulement savoir quelle est la situation en Colombie-Britannique.

M. Seabrook: Je vais vous donner quelques-unes de mes cartes, monsieur le président, et vous pouvez les remettre à ce surplus d'ingénieurs en génie civil.

Le président: D'accord.

M. Seabrook: La Colombie-Britannique, il est vrai, manque d'ingénieurs civils, mais vous avez également raison lorsque

[Text]

shortages are generally in specialized areas. And certainly almost all shortages are for experienced engineers, not raw graduates. If you read the career pages of the Friday and Saturday papers locally you will see many pages of ads, but they are generally for highly specialized people in the process sector: mechanicals, civils certainly are predominant, electricals to a lesser degree. Depending on the emphasis of industry in various sectors across the country, of course, you get slight surges in supply and demand of particular disciplines.

The Chairman: And the same question with respect to the paraprofessionals; could you be more specific? What particular paraprofessionals are in short supply? After you answer that question, could you tell me where these paraprofessionals are trained in the province, and is there room for expanding those training facilities to produce more of them?

Mr. Seabrook: The second question is a little easier to answer. They come from our institutes of technology predominantly. That is where the engineering community gets its team and puts it together. There is also a course for draftspeople that comes out of the vocational schools. The current situation at the British Columbia Institute of Technology, which produces a large number of engineering-oriented grads, is that they cannot take additional students; the engineering sectors of those programs are full. And their demand for those positions is much higher than it is for, say, student engineers.

The Chairman: Could you tell me which paraprofessional groups are in shortest supply? Would it be draftsmen or technicians or what?

Mr. Seabrook: The industry has been in short supply of all of these people for so long, Mr. Chairman, that I do not think we designate any more which ones we want. If we can get any of them we will certainly orient them towards our particular workload. There is a shortage of good draftspeople but I am referring particularly to the technical schools.

The Chairman: Would you say that in recent years there has been enough emphasis on mathematics and related mathematics subjects, such as geometry, trigonometry, calculus and the physical sciences, in the high schools? Enough emphasis and enough interest to satisfy the Association of Professional Engineers, or has there been a weakening in the teaching of those subjects?

Mr. Seabrook: The deliberations of our task force are such that we are recommending to the provincial government that they greatly strengthen that area. So the direct answer to your question is that there is a definite shortfall in the quality of basic science education and mathematics. We are advised by schools across Canada, and specifically by schools in British Columbia, that the quality of the high school grad they are getting is relatively poor in those areas, and they are having to

[Translation]

vous dites que cette pénurie se situe généralement au niveau des domaines de spécialisation. Il lui faudrait surtout des ingénieurs expérimentés, et non des frais diplômés. Il suffit de lire les pages d'offres d'emplois professionnels des journaux du vendredi et du samedi de l'endroit pour constater que les offres abondent, mais qu'elles sont généralement adressées à des personnes hautement spécialisées dans le domaine de la transformation: les ingénieurs en mécanique et les ingénieurs civils sont en forte demande, alors que les électrotechniciens y tiennent une place moindre. Il va de soi que, selon les besoins exprimés par divers secteurs industriels d'un bout à l'autre du pays, vous verrez de légères pointes dans l'offre et la demande pour des disciplines données.

Le président: A ce même sujet, en ce qui concerne les paraprofessionnels, pourriez-vous préciser? Dans quel domaine y a-t-il pénurie de paraprofessionnels? Lorsque vous aurez répondu à cette question, pourriez-vous me dire en quel endroit de la province ces paraprofessionnels sont formés, et s'il y aurait moyen d'agrandir des centres du genre pour en former davantage?

M. Seabrook: Votre deuxième question me donnera moins de fil à retordre. Ils nous viennent surtout d'établissements d'enseignement technique. C'est là que les sociétés d'ingénierie cueillent leurs candidats pour former leurs équipes. Il y a également les écoles d'enseignement professionnel qui donnent des cours aux dessinateurs. La situation actuelle au British Columbia Institute of Technology, dont nous vient la masse des diplômés en ingénierie, est telle qu'elle doit limiter les inscriptions parce que les classes d'ingénierie à son programme sont remplies à pleine capacité, et que la demande pour ces positions est de beaucoup supérieure à celle, disons, pour les ingénieurs en puissance présentement aux études.

Le président: Pourriez-vous me dire pour quels groupes de paraprofessionnels la demande est la plus forte? S'agirait-il de dessinateurs, de techniciens, ou quoi?

M. Seabrook: Il y a tellement longtemps, monsieur le président, que l'industrie manque de toutes ces catégories de personnes, que nous ne précisons plus ce que nous recherchons. S'il en est qui nous tombent sous la main, il va de soi que nous ferons en sorte de leur donner l'orientation propre à regagner nos rangs. Il y a pénurie de dessinateurs expérimentés, mais je parle surtout des établissements d'enseignement technique.

Le président: Diriez-vous qu'au cours de ces dernières années il n'y a pas eu assez d'insistance sur les mathématiques et les sujets connexes, tels la géométrie, la trigonométrie, le calcul intégral et les sciences physiques dans les écoles secondaires? Le genre d'insistance et d'intérêt susceptibles de satisfaire l'Association des ingénieurs professionnels, ou y a-t-il eu relâchement dans l'enseignement de ces sujets?

M. Seabrook: Au cours des délibérations de notre groupe d'étude, nous en sommes venus à la conclusion qu'il fallait inciter le gouvernement provincial à prendre une attitude beaucoup plus positive à cet égard. Donc, en réponse à votre question, il y a une carence fort évidente dans la qualité de l'enseignement de base des sciences et des mathématiques. Nous avons appris, des écoles dispersées de par le Canada, et plus particulièrement de celles de la Colombie-Britannique,

[Texte]

play catch up to educate those students in areas that would normally be attributed to high school education.

The Chairman: In your remarks you said you found that in British Columbia, industry was not geared to train, or words to that effect, engineers on the job. I took from those remarks that you wish there was some improvement there. Could you tell me whether the Association of Professional Engineers has made any attempt to communicate or to dialogue with the industrial community and the business community in B.C. to see if they could not together work out a scheme to train young engineers and young paraprofessionals in the engineering field on the job so that you could resolve that problem?

Mr. Seabrook: The main thrust of the association's efforts in that area, and they have been significant, is the encouragement of continuing educating courses. These are at the British Columbia Institute of Technology and at the University of British Columbia. In that area we have had a fair amount of success in putting together even diploma or degree courses. The problem is not so much the actual education process; the problem is more the on-the-job training that we are lacking.

I was interested to hear the comments of some of the previous speakers that there is a tendency towards endorsing the concept of co-op education, which you may be aware is produced by two engineering schools in Canada, both of which are down east. And that type of training would be of great advantage, but the problem with that is that it is relatively costly and inefficient. So although the association has had a thrust in the area of education, they have not had a thrust in the area of encouraging industry to become directly involved. And industry historically, of course, has not had this problem of shortage. British Columbia, by and large, can attract immigrants to fill its void quite easily. As I indicated in my comments we are afraid that source is drying up. Only about 40 per cent of our registered engineers are educated in British Columbia.

• 1615

The Chairman: Only 40 per cent?

Mr. Seabrook: Yes.

The Chairman: There are some outstanding examples of women engineers in recent years. Has there been an increase of women in the various engineering fields in B.C.? And do you think that there is much greater potential here?

Mr. Seabrook: I guess the answer is "yes" to both questions. The number of women in the engineering schools coming through is roughly double what it historically has been. The number of engineering women registered in B.C. is relatively low. I believe it is somewhere around 2 per cent of our group.

[Traduction]

que la qualité des sortants des écoles secondaires laisserait plutôt à désirer dans ces domaines, et qu'il a fallu redoubler d'efforts pour inculquer à ces étudiants des connaissances qu'ils auraient normalement dû acquérir au secondaire.

Le président: Dans votre exposé vous avez dit que, d'après vos constatations, l'industrie de la Colombie-Britannique n'était pas organisée pour former des ingénieurs sur le tas, ou quelque chose du genre. De ces mots j'ai cru comprendre qu'il serait souhaitable d'apporter remède à cette situation. Sauriez-vous si l'Association des ingénieurs professionnels a tenté de communiquer ou d'amorcer une dialogue avec les industriels et le monde des affaires de la C.-B. aux fins de la mise sur pied éventuelle, en collaboration, d'un programme de formation sur le tas d'ingénieurs débutants et de jeunes paraprofessionnels du domaine de l'ingénierie afin de venir à bout de ce problème?

M. Seabrook: A cet égard, les principaux efforts et ils sont innombrables, ont porté sur l'éducation permanente de l'Association permanente. Les cours connexes se donnent au British Columbia Institute of Technology et à l'université de la Colombie-Britannique. Nous avons assez bien réussi dans ce domaine, et nous sommes allés jusqu'à mettre sur pied des cours qui mènent à un diplôme ou un certificat. Le problème ne réside pas tellement au niveau de nos programmes d'éducation comme tels; ce qu'il nous faudrait, c'est la formation sur le tas.

Je fus très intéressé par les interventions de certains témoins qui m'ont précédé quant à la tendance au concept de l'éducation coopérative qui, vous le savez peut-être, a cours dans deux écoles d'ingénierie au Canada, toutes deux situées dans l'Est. Et ce genre de formation offrirait d'énormes avantages si ce n'était de son coût relativement élevé et de son inefficacité. Donc, bien que l'Association ait fait un pas dans le domaine de l'éducation, elle n'a rien fait pour inciter l'industrie à la participation directe au processus. Il est de plus évident que, d'un point de vue historique, l'industrie n'a jamais eu à faire face à ce genre de pénurie. La Colombie-Britannique parvient assez bien à combler ses vides grâce à l'influx d'immigrants intéressés. Comme je vous l'ai déjà dit au cours de mon intervention, nous craignons fort que cet apport soit en voie de disparition. Seuls 40 p. 100 de nos ingénieurs agréés ont été formés en Colombie-Britannique.

Le président: Seulement 40 p. 100?

M. Seabrook: Oui.

Le président: Au cours de ces dernières années nous avons vu quelques remarquables exemples de postes d'ingénieurs occupés par des femmes. La présence des femmes dans les divers secteurs de l'ingénierie a-t-elle augmenté en C.-B.? Et pensez-vous que l'avenir soit relativement prometteur à cet égard?

M. Seabrook: Je crois devoir répondre «oui» à ces deux questions. Le nombre de femmes diplômées qui sortent des écoles polytechniques a, pour ainsi dire, doublé par rapport aux années passées. Le nombre de femmes ingénieurs agréées

[Text]

The Chairman: How does that 2 per cent compare with the rest of Canada or the United States?

Mr. Seabrook: I do not have any figures on the United States and the figures on the national scene will be provided to your committee by the Canada Council. I am sorry I do not have those available. I just know that we are relatively low, but I do not have comparative numbers. Certainly there is great potential for women engineers. Industry embraces them and they have no problem getting positions. Our council has a woman engineer serving on it for the first time in its history, and I think that is indicative of the trend.

The Chairman: Thank you. Mr. Guertin or Mr. Davidson do you have any questions?

Mr. Guertin: You mentioned that labour marketing balances for engineers had a cyclical pattern. What would that be due to? Is it strictly because of lack of labour market information by prospective entrants into the engineering field—that is by high school graduates or first year university students—or is there some other cause that might link to the long long lead time in training an engineer?

Mr. Seabrook: I think, sir, that the main problem is definitely the lead time. The high school grad looks at his future, looks at the potential, looks at the starting salaries perhaps, and sees where the demand for jobs is. But then of course by the time he graduates, that demand has disappeared. We have plotted that there is roughly a seven-year cycle in the surges in supply and demand for engineering graduates. I think that is the main problem.

I know when I entered engineering school which is a few years ago now, there were ads in the papers that Canada needed two thousand engineers. By the time I had graduated, they had found them. I was fortunate to get employment. But certainly that is a major problem which, in our brief, addresses the subject of high school counselling. It is a difficult thing but, somehow, these students should have better guidance in the potential for these professions. I do not have any other deep explanation for it. I think it is just the reaction to what they read in the papers. Interestingly, there is a great surge in new entrances into engineering school this year at U.B.C. But of course a person just reads the papers and all the press releases and thinks wow, that is a great deal. Maybe seven years down the trip we'll be on the other side.

The Chairman: Well, thank you very much, Mr. Seabrook, for that important brief.

Mr. Seabrook: Thank you, sir.

[Translation]

en C.-B. est relativement bas. Je dirais qu'il compte pour quelque 2 p. 100 dans notre groupe.

Le président: Ce 2 p. 100, comment se compare-t-il au reste du Canada ou aux États-Unis?

M. Seabrook: Je n'ai pas de chiffres pour les États-Unis et, en ce qui concerne le Canada, ils vous seront communiqués par le Conseil des arts du Canada. Je regrette de ne pas les avoir sous la main. Tout ce que je sais, c'est que nous ne sommes pas très forts dans ce domaine, mais je n'ai aucun chiffre qui permettrait une comparaison. Il va de soi qu'il y a un bel avenir pour les femmes ingénieurs. L'industrie ne se prive pas de faire appel à leurs services, et elles n'ont pas de difficulté à obtenir des postes. Pour la première fois depuis son existence, notre Conseil compte un ingénieur de sexe féminin, et je crois que c'est là un signe des temps.

Le président: Merci. M. Guertin ou M. Davidson auriez-vous des questions à poser?

M. Guertin: Vous disiez que l'offre et la demande, en ce qui concerne les ingénieurs, fluctuait périodiquement. En connaissez-vous la raison? Est-ce strictement parce que les candidats aux postes d'ingénieur, c'est-à-dire les sortants des écoles secondaires ou les universitaires de première année, sont mal renseignés sur les possibilités d'embauche, ou s'agit-il d'une autre cause qui aurait trait au nombre d'années qu'il faut pour former un ingénieur?

M. Seabrook: A mon avis, monsieur, le principal problème réside dans la longue durée des études. Le sortant du secondaire envisage l'avenir, analyse les possibilités, étudie probablement les traitements au niveau de l'embauche, et juge de l'ampleur de la demande. Mais, et fort naturellement, au moment de se faire décerner son diplôme, la demande s'est évanouie. Nous avons calculé que les fluctuations de l'offre et de la demande pour les diplômés de polytechnique ont un caractère cyclique qui couvre quelque sept ans. Je crois que c'est là le cœur du problème.

Je me souviens que lorsque je me suis inscrit en polytechnique, il y a pas mal d'années de cela, les annonces dans les journaux disaient qu'il fallait deux mille ingénieurs pour le Canada. Lorsque je reçu mon diplôme, cette demande avait été satisfaite. J'eus la chance de trouver un emploi. Le principal problème se situe indubitablement là et c'est pourquoi, dans notre mémoire, nous traitons de l'orientation professionnelle au niveau du secondaire. Ce n'est pas chose facile mais il faudrait que, de façon ou d'autre, ces élèves soient mieux renseignés sur les possibilités qu'offrent ces professions. Je ne suis vraiment pas prophète en la matière. Il me semble que leur réaction est liée à ce qu'ils apprennent par les journaux. Fait intéressant, il y a un regain d'inscriptions à l'école polytechnique de l'université de Colombie-Britannique cette année. Il reste évidemment qu'on se contente de lire des articles de journaux et des communiqués de presse, et qu'on se dit, «épatant», voilà de quoi se réjouir. Mais d'ici sept ans nous allons voir le revers de la médaille.

Le président: Bien, mille fois merci M. Seabrook pour un mémoire de cette importance.

M. Seabrook: Merci monsieur.

[Texte]

The Chairman: We will now call on the Employers' Council of British Columbia and I am pleased to see Mr. Bill Hamilton here. Mr. Hamilton, if there are others from the Council with you, they are welcome at the table. I say that I am pleased to see Mr. Hamilton here because he represented the same constituency as I represent, and is still fondly remembered in N.D.G. in Montreal.

Hon. W. M. Hamilton (President, Employers' Council of British Columbia): Thank you very much, Mr. Chairman, I was thinking about that myself as I was sitting back in the audience a few minutes ago. I never thought twenty years ago when I was sitting in Parliament that I would be sitting on this side and it is nice to feel that my old constituency is in the hands of someone of whom I can say quite sincerely is also highly respected from what I hear out at this end of the country.

• 1620

I am accompanied today, Mr. Chairman, by Mr. John Stethem who is our Vice-President, Employer Relations for the Council. There are several other people with me. Mr. Peter Monk from the B.C. Maritime Employers Association, a national organization or, rather, one which comes under the Canada Labour Relations Code, handles waterfront relations here; Mr. Keith Bennett, President of the Forest Industrial Relations Association which bargains for the forest industry.

And behind me in the audience is Mr. Peter Richardson, who is in charge of Industrial and Employee Relations for Woodward's, Mr. Phil Humphrey the Industrial Relations Director of Chevron, and Mr. Bob Morrison of the Construction Labour Relations Association, another major bargaining organization. We have brought with us a brief, but it is fairly figure-packed and if it is agreeable to you, I would just like to highlight it rather than to leave it to you to read.

The Chairman: Fine. As we stated earlier, Mr. Hamilton, we will print the brief as if it were read in full, in addition to any remarks or highlights that you may make now.

Mr. Hamilton: Right. Well, I think that I have already indicated Mr. Chairman our appreciation for the opportunity to meet with you this afternoon particularly because, in British Columbia, industrial relations, employee relations—almost everything in the field of labour management—has a flavour and a connotation which is a little different from the rest of Canada. And I think one of the main reasons, which I will not embellish, is that it flows from our practices here of group bargaining and the existence of this Council which is a co-ordinating body unlike any other institution of its kind in any other part of Canada. Our members are medium and large corporations and industrial associations, both the bargaining associations and the non-bargaining associations. We also group, interestingly enough, people from both the public sector and the private sector sitting around our tables and as mem-

[Traduction]

Le président: Nous allons maintenant céder la parole au Employers Council of British Columbia, et il me fait plaisir de voir M. Bill Hamilton parmi nous. M. Hamilton, si vous êtes accompagné d'autres membres du Conseil je les invite à prendre place à la table. Si je dis que je suis heureux de voir M. Hamilton à notre audience, c'est parce qu'il représentait la circonscription qui est mienne aujourd'hui, et que Notre-Dame-de-Grâce, à Montréal, lui a gardé une place dans son cœur.

L'hon. W. M. Hamilton (président, Employers' Council of British Columbia): Infiniment merci, monsieur le président. La même pensée m'était venue à l'esprit alors que je me trouvais parmi l'auditoire, il y a quelques minutes. Je n'aurais jamais cru il y a vingt ans, alors que j'occupais les bancs du Parlement, qu'un jour je me retrouverais de ce côté-ci de la clôture, et je suis heureux de voir mon ancienne circonscription d'une personne qui, je le dis en toute sincérité, d'après ce que j'ai pu entendre, est fort respectée à ce bout-ci du pays.

Aujourd'hui, monsieur le président, j'ai avec moi M. John Stethem, notre vice-président des relations industrielles du Conseil. Je suis également accompagné de plusieurs autres personnes. Il y a M. Monk de la B.C. Maritime Employers Association, un organisme national ou, plutôt, un organisme régi par le Code canadien des relations de travail, chargé des relations sur le lieu des installations portuaires; M. Keith Bennett, président de la Forest Industrial Relations Association.

Et derrière moi, parmi l'auditoire, il y a M. Peter Richardson, chargé des relations industrielles et de travail de Woodward's; M. Phil Humphrey, directeur des relations industrielles de Chevron; et M. Bob Morrison de la Construction Labour Relations Association, un autre groupe de négociation d'envergure. Nous avons ici un mémoire, mais comme il est bourré de chiffres, j'aimerais, si tel est votre bon plaisir, vous faire part de ses points saillants plutôt que de vous demander d'en faire la lecture.

Le président: Comme nous l'avions dit précédemment, M. Hamilton, nous ferons imprimer le mémoire tel quel, tout comme s'il avait été lu de a à z, avec les remarques et faits saillants dont vous allez nous faire part maintenant.

M. Hamilton: D'accord. Bien, je crois déjà vous avoir dit, monsieur le président, à quel point nous apprécions l'occasion qui nous est donnée de nous présenter devant vous cet après-midi, surtout parce que, en Colombie-Britannique, les relations industrielles, les relations ouvrières—soit à peu de chose près tout ce qui touche aux relations employeur—employés—n'ont pas tout à fait le même sens que dans le reste du Canada. Et je crois qu'une des principales raisons, que je ne monterai pas en épingle, découle de notre pratique, ici, des négociations conjointes et de l'existence du Conseil que voici, organisme coordonnateur qui n'a pas son pareil ailleurs au Canada. Notre affiliation est faite d'entreprises de moyenne et de grande envergure, ainsi que de groupes industriels, tant négociateurs que non négociateurs. Nous regroupons également, et c'est là un fait intéressant, des gens des secteurs public et privé qui se

[Text]

bers co-ordinating their activities and interchanging information.

We publish a raft of material which I am not going to bother you with such as a weekly industrial relations bulletin in which summarizes events in the province; manpower training economic data; a study here of the gradual movement, you will be delighted to know, from eastern Canada western Canada of industry; reports on the government such as economic data from surveying the economy twice a year, and a good deal of information on various publications on the industrial relations scene generally. I mention these simply because they do put us in a rather unique position to have an overview of the general industrial relations situation in this province.

The employment opportunities for the '80s or, certainly for the purpose of your committee the shortage of skilled trades, and the matching of people to available and future jobs, fortunately are things which are now receiving very widespread attention—and they should because they are critical to our economic future. Today I want to draw your attention really to some of the shortages in skilled trades and higher skill occupations in our province. I want to highlight some of the actions being taken, and I think above all to suggest some ways in which the federal government may help, in co-operation with the provincial government, management and labour to alleviate this problem. Our view would be that to have one manpower policy for Canada is a very substantial oversimplification. The division of responsibilities between levels of government for education, economic policies regarding growth and development, the control of resources about which we have heard a great deal recently, the variation in provincial and regional economies, and the mobility of the labor force—and in some cases, the immobility of the labor force—all create potential barriers to such a national policy. Well, then we think we need co-operation—co-operation among and concerted action by the federal and provincial governments, industry and labour so that we can take various initiatives and put various programs into place.

There is a section of the brief in front of you with statistics in a limited number of skilled trades; it is a rather good study that was made here in British Columbia. But I would emphasize that the shortages are not concentrated in the relatively restricted areas; they also extend to technological and professional skills, as well as to the trades themselves. Now, one very significant requirement, if we are going to match education, vocational and apprenticeship programs to the manpower requirements in the marketplace is that the public decision-makers receive private sector data; otherwise, we just will have a continuation of the current anomaly between high unemployment and desperate shortages in other areas. And certainly on the side of the individuals who are making the choices,

[Translation]

réunissent et qui, à titre d'affiliés, coordonnent leurs activités et échangent des renseignements.

Nous produisons nombre de publications—je vous en éparpignerai le détail—dont un bulletin hebdomadaire de relations industrielles qui fait le point sur ce qui se passe dans la province; les données économiques liées à la formation de la main-d'œuvre; une étude, que voici, de la migration graduelle des industries, chose que vous apprendrez avec grand plaisir, de l'Est vers l'Ouest du Canada; des rapports sur l'administration publique, telles des données semestrielles de nature économique qui sont le fruit d'analyses, et bon nombre d'informations en rapport avec diverses publications qui traitent de relations industrielles en général. Je vous signale simplement l'existence de ces publications parce qu'elles nous permettent de nous faire une idée de ce qui se passe en matière de relations industrielles dans cette province.

La disponibilité des emplois au cours des années 80, ou certes pour ce qui est des préoccupations de votre Comité quant à la pénurie dans le domaine des métiers spécialisés, et l'appariement de la main-d'œuvre aux emplois disponibles et futurs, toutes choses qui, fort heureusement, tiennent désormais la vedette—de bon droit d'ailleurs parce qu'il y a de notre avenir économique. Aujourd'hui je veux, en réalité, attirer votre attention sur quelques pénuries au niveau des métiers spécialisés et sur des occupations qui appellent une compétence particulière dans notre province. Je veux mettre en évidence certaines des mesures en vigueur et surtout, je crois, proposer quelques formes d'intervention de l'administration fédérale, en collaboration avec les provinces, les employeurs et la main-d'œuvre, pour réduire la nature cruciale du problème. De notre avis, une politique visant l'ensemble de la main-d'œuvre du Canada ne serait qu'une solution de fortune. La séparation des responsabilités gouvernementales dans les domaines de l'éducation, des politiques économiques visant la croissance et le développement, le contrôle des ressources qui est devenu un sujet d'actualité, les fluctuations des économies provinciales et régionales, la mobilité de la main-d'œuvre et, dans certains cas, son immobilité, sont autant de facteurs peu prometteurs, pour une politique nationale du genre. Ainsi donc, nous croyons qu'il nous faut la collaboration—une collaboration réciproque et concertée de l'administration fédérale, des gouvernements provinciaux, de l'industrie et de la main-d'œuvre afin de pouvoir prendre diverses initiatives et instaurer divers programmes.

Dans le mémoire que vous avez sous les yeux, il y a une section qui fait état de données statistiques pour un nombre limité de métiers spécialisés; il s'agit d'une étude assez détaillée qui a été faite ici, en Colombie-Britannique. Mais je vous ferai remarquer que les pénuries ne sont pas seulement le propre de domaines relativement restreints; on les retrouve également au niveau de la spécialisation technique et professionnelle, et au niveau des métiers eux-mêmes. Dès lors, si nous nous proposons de créer un lien étroit entre les programmes d'éducation, de formation professionnelle et d'apprentissage, il va falloir à tout prix que le secteur privé communique ses données aux pouvoirs décisionnaires, faute de quoi l'anomalie d'un taux de chômage élevé qui va de pair avec une

[Texte]

unless they have that information, they cannot make intelligent choices. To do that is going to require consideration on behalf of the government agencies as to how the confidentiality of corporate, long range plans can be guaranteed. These things are totally interrelated with corporate, internal plans for development, and for competitive reasons corporations certainly do not want these made generally available.

• 1625

In the brief as I have said, we have some of the findings of a study commission by the Occupational Training Council of British Columbia, a body established in 1978. Now their survey showed that in only trades, 1,338 tradesmen are going to be required over the next 2 years, and that is against a supply in those same 7 trades of apprentices currently in training of 577 and as we look at it, we anticipate that these shortages are going to become even more acute. Now, I have referred to 7 trades. I saw a figure just the other day which suggests that on a computer program available in this province I think, we have over 1,000 different occupations which can be pulled out, and all of these of course are subject to the same kind of concern as the 7 trades to which I have referred. Then there is also the question of the age distribution in the skill trades. An average of 11 per cent of the people in these 7 trades are over 55 years of age; millwrights, 15 per cent over the age of 55. They are all going to move out of that area in the next 10 years, and they also have to be replaced.

And probably no area of Canada, Mr. Chairman, has greater expansion forecast or more anticipated expansion than here in British Columbia over the next 5 years. Alberta has specifically of course their Syncrude projects, but ours is a wide range of things: coal mining projects, hydro-generating and electrical transmission projects, metal mines, many spot projects of the pipeline and forest industries and all of that, Mr. Chairman, is going to make demands upon this group of skilled tradesmen. In Canada, we have always depended far too much upon a flow of immigrants. Well, now there is a general world shortage of tradesmen which has reduced that flow and I think also to some degree, there is a growing realization that we should train our own people and not depend upon other countries to supply workers to us.

Throwing these remarks together this morning, Mr. Chairman, I thought of a little graph, and I am going to ask if you will just give it to the commissioners, you can fit it in for your own guidance. It is rather shocking, or surprising evidence. As you see, this declining line from 1974 shows almost 28,000 immigrants were destined to the workforce in western Canada, 16,000 of them to British Columbia. By 1978, that figure in

[Traduction]

pénurie de main-d'œuvre extrême dans d'autres domaines va persister. Et il va de soi que, du côté des individus qui doivent faire un choix, ce choix ne peut être raisonné que s'ils disposent des renseignements voulus. Pour résoudre ce problème, il va falloir l'intervention des organismes gouvernementaux quant à la façon de garantir le caractère confidentiel des projections à long terme des entreprises. Tout ces facteurs sont étroitement liés aux programmes internes d'expansion des entreprises qu'elles ne tiennent pas, pour protéger leur dominance sur les marchés, à rendre publiques.

Comme je l'ai déjà mentionné, notre mémoire fait état de certaines constatations d'un groupe d'étude sous l'égide du Occupational Training Council of British Columbia, groupe qui a vu le jour en 1978. Cette étude a démontré que pour 7 corps de métiers seulement, il va falloir 1,338 nouveaux employés au cours des deux années à venir. Ce nombre, pour ces 7 corps de métiers, vient en comparaison de 677 apprentis présentement en voie de formation, de sorte que nous pouvons nous attendre à ce que la pénurie va s'accroître. Je vous ai donc précisé la situation en ce qui concerne 7 corps de métiers. L'autre jour, il m'a été donné de voir des chiffres produits par un programme d'informatique, disponible dans cette province je pense, qui portent à croire que nous avons au-delà de 1,000 occupations différentes dans la même situation et, il est évident, qu'elles font toutes l'objet de préoccupations semblables à celles qui sont le propre des 7 corps de métier dont je vous parlais. Reste également la question des groupes d'âges dans les métiers spécialisés. Il y a quelque 11 pour cent des productifs des 7 corps de métiers cités qui ont dépassé 55 ans; parmi les monteurs, 15 pour cent des ouvriers ont franchi ce cap. Au cours de 10 années à venir ils vont prendre leur retraite, et il va falloir les remplacer.

Il n'y a probablement nulle région au Canada, M. le président, où l'expansion projetée ou entrevue pour les 5 prochaines années dépasse celle de la Colombie-Britannique. L'Alberta s'appuie évidemment sur ses projets nettement définis d'exploitation des ressources énergétiques synthétiques, alors que les nôtres englobent une vaste gamme d'industries: l'extraction de la houille, la production et la transmission de l'énergie hydroélectrique, l'exploitation des gisements de minerais, l'implantation par étapes d'un pipeline et l'exploitation forestière, et tout cela, M. le président, va créer une forte demande pour des hommes de métier compétents. Au Canada, nous nous sommes toujours fiés à l'excès à l'influx d'immigrants. A l'heure qu'il est, la pénurie mondiale de spécialistes a réduit cet influx et je suis d'avis que, dans une certaine mesure, nous nous rendons de plus en plus compte qu'il serait temps que nous formions nos propres gens et que nous cessions de tourner nos yeux vers d'autres pays pour nous pourvoir en ouvriers.

Ce matin, alors que je groupais ces remarques, M. le président, l'idée m'est venue de faire un petit graphique que je vous demanderais de remettre aux commissaires afin qu'il puisse vous servir de guide. C'est une pièce en témoignage plutôt surprenante, voire édifiante. Voyez-vous, cette courbe descendante qui prend naissance en 1974 démontre que près de 28,000 immigrants étaient destinés à la main-d'œuvre de

[Text]

each case was more than half as far as immigrants coming to the west and coming to British Columbia is concerned. I picked this up from a Conference Board statement a few weeks ago, and it shocked me to see how this had fallen off so sharply. Of course, we have discrepancies here because of our division between a coastal economy effectively—particularly in the forest industry—and an interior economy. So the regional and industrial discrepancies affect our supply of labour.

• 1630

Technological change. We really have not even dealt with that yet insofar as assessing its impact upon the need for skills. Here too we have a major job to do in the selection of women, natives, and the handicapped as a potential workforce. But all these people are going to require special training and guidance. I think if they are going to enter the skill trades, although women are making some substantial moves forward in that area.

So identifying the shortages which is the discussion we are in now is the first step in resolving the problem. Training is the second. We share the philosophy of the Provincial Apprenticeship Board that it is to industry's benefit and advantage to train its own skilled workforce and that the government role should be ancillary and complementary rather than dominant.

If there is one message which we really want to convey this afternoon it is that we are concerned about the potential for duplication between various levels of government and within government in tackling this problem, because right across the country different provinces have different training structures, and different departments are involved. It is our position that what is required is not more federal government action but, certainly, more co-ordination of existing efforts. We have done I think a pretty good job in this province in this area between government, the labour unions with whom we work closely, and management. And we are rather proud of our co-operation in that area. So certainly in British Columbia, I think we would be averse and I think labour probably would be averse although I do not speak for them, to add another layer of government to the process; but we do think probably there is a place for the federal government to act as a co-ordinator and perhaps as a catalyst as we move forward into the decade.

The disparities, and let me close with this, the disparities among the regions and the provinces make necessary a more segmented approach to the development of manpower policies in Canada than in many other countries. We can have one federal constitution. We probably have to have a number of regional manpower development policies tuned to each one of

[Translation]

l'Ouest du Canada, dont 16,000 à la Colombie-Britannique. En 1978, ces chiffres avaient réduits de plus de moitié en ce qui concerne les immigrants destinés à l'Ouest et à la Colombie-Britannique. Ces données me sont venues, il y a quelques semaines, d'un procès-verbal d'un Comité consultatif, et je fus effaré d'une baisse de cette envergure. On y retrouve évidemment des écarts parce que nous faisons, de fait, la distinction entre l'économie côtière—plus particulièrement en ce qui concerne l'industrie forestière—et l'économie intérieure, de sorte que ces écarts aux niveaux des industries et des régions font sentir leurs effets sur l'acquisition de notre main-d'œuvre.

Le progrès technologique. Nous n'y avons pas touché à ce point-ci pour ce qui est de l'évaluation de ses répercussions sur le besoin au niveau de la spécialisation. Là encore, il nous reste une tâche énorme à accomplir dans l'embauche des femmes, des autochtones et des déficients à titre de main-d'œuvre en puissance. Mais je crois qu'il va falloir des normes de formation et d'orientation spéciales pour ces gens afin de les spécialiser, bien que je doive admettre que les femmes sont en voie de faire leur marque à cet égard.

Ainsi donc nous devons commencer par faire le point sur les pénuries qui font l'objet de nos délibérations actuelles afin de trouver une solution au problème. Vient ensuite la question de la formation. Nous sommes d'accord avec le Provincial Apprenticeship Board sur le principe que l'industrie aurait tout avantage à former sa propre main-d'œuvre spécialisée, et que l'intervention du gouvernement en la matière devrait être d'une nature purement secondaire et complémentaire, plutôt que dominante.

S'il est une pensée que nous tenons absolument à faire passer cet après-midi, c'est celle de notre préoccupation liée à la possibilité de la création de programmes parallèles par divers niveaux de l'administration publique, et au sein de celle-ci, pour trouver une solution à ce problème parce que, de par le pays, les diverses provinces ont des programmes de formation distincts et que ces derniers se trouvent entre les mains de divers ministères. Nous sommes d'avis que, plutôt qu'une participation accrue de l'administration publique fédérale, il faudrait une coordination plus poussée des initiatives déjà lancées. Je pense que, à cet égard, il s'est fait d'assez bon travail en collaboration avec le gouvernement, les syndicats ouvriers qui nous prêtent main-forte, et les entreprises. Nous sommes pas mal fiers du rôle que nous avons tenu dans ce domaine. Donc, en Colombie-Britannique nous ne serions pas tellement enclins à applaudir l'intervention d'un autre niveau administratif, pas plus d'ailleurs que ne le seraient les syndicats, bien que je ne me fasse pas leur porte-parole, dans le processus. Mais nous sommes d'avis que le gouvernement pourrait y tenir un rôle de coordinateur, voire d'élément catalyseur, à mesure que nous progressons dans la décennie.

Les écarts, et que cette remarque me serve de conclusion, les écarts qui distinguent les régions et les provinces, appellent une ligne de conduite davantage segmentée en matière de politique de main-d'œuvre au Canada que dans nombre d'autre pays. Il nous suffit d'une seule Constitution fédérale. Il nous faut certes des politiques de main-d'œuvre adaptées à chacune de

[Texte]

our several areas. The co-ordinated approach which we are following in British Columbia perhaps is one which other provinces and other governments could examine and consider following. There can only be effective manpower policies where there is consultation and co-operation between all the parties involved in the planning and the implementation of the programs.

With me today, as I said, Mr. Chairman, are gentlemen who work in this area with their unions and through negotiation and in other ways. We will be very happy to answer any questions you may have.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Hamilton. I have some questions. In your remarks and in your brief you suggest that if some method for confidentiality could be worked out the business community would be willing to discuss their plans and their needs more openly with governments at various levels who must do the planning. And as was pointed out by the previous witness, it takes seven years for an engineer to come to fruition so it takes some forward planning to make sure we have the skilled people we need. Is my interpretation correct that, if we could work out a proper method of confidentiality, from what you know of your members you think they would be willing to be more forward in providing information with respect to the future?

• 1635

Mr. Hamilton: Yes, very definitely. I am looking at Mr. Bennett here who works with the whole forest industry. He might want to comment on that from one viewpoint. He is also permitted to disagree with me having said, yes very definitely; he can say, no, not at all.

Mr. K. Bennett (President, Forest Industrial Relations Association): Bill, I was told not to disagree with you when I can here. Mr. Chairman, on the point of confidentiality I am sure I am speaking on behalf of our industry, the forest products industry, that our member companies would be much more agreeable to provide what is now confidential information as far as their future plans are concerned. It is interesting. Your visit to us as far as our industry is concerned is timely; the unfortunate part about it is that the timing is bad. Not that that is your fault; it is our fault in that we had hoped to have some specific five-year forecasts for our industry in the skilled trade area prepared for your committee and unfortunately we do not have that available. However, we will be sending it to your office when it is prepared. But on the point that Mr. Hamilton talked about, confidentiality, certainly on behalf of our industry our people would be much more agreeable I think if the information provided was confidential.

The Chairman: Well, that is interesting. We have heard views in this country and we have also visited Washington and discussed with their manpower people the same problems. And both in the United States and Canada, we are told that there

[Traduction]

nos régions distinctes. La méthode coordonnée, que nous avons faite nôtre en Colombie-Britannique, vaudrait peut-être que les autres provinces et administrations publiques y jettent un coup d'œil et envisagent son adoption. Il ne peut y avoir de politique de main-d'œuvre valable et efficace que dans la mesure où toutes les parties en cause agissent de concert lorsqu'il y va de la planification et de la mise en œuvre des programmes.

Je suis accompagné aujourd'hui, comme je le disais précédemment M. le président, des messieurs qui œuvrent dans ce domaine avec leurs syndicats, par voie de négociation, et d'autre manière. Nous nous ferons un plaisir de répondre aux questions que vous seriez désireux de nous poser.

Le président: Merci beaucoup, M. Hamilton. J'aurais quelques questions. Lors de votre intervention, et dans votre mémoire, vous disiez que s'il y avait moyen d'en venir à une entente en matière de confidentialité, le monde des affaires consentirait à discuter plus ouvertement de ses projets et besoins avec les divers niveaux de l'administration publique chargés de la planification. Et comme l'ont dit les témoins qui vous ont précédé, il faut sept ans pour former un ingénieur, de sorte que le processus de planification doit tenir compte de ce délai afin que nos besoins en matière de spécialistes puissent être satisfaits. Si je comprends bien, il suffirait de trouver une méthode pour sauvegarder la confidentialité, du moins d'après ce que vous ont appris vos membres, vous êtes d'avis qu'ils seraient plus enclins à faire état de leurs projets?

M. Hamilton: Oui, sans le moindre doute. Voici M. Bennett qui est associé à l'ensemble de l'industrie forestière. Il aimerait peut-être faire un commentaire d'un point de vue particulier.

M. K. Bennett (président, Forest Industrial Relations Association): Bill, avant de venir ici j'ai été bien prévenu de ne pas vous contredire. M. le président, au sujet de la confidentialité, je suis certain que je me fais le porte-parole de notre industrie, l'industrie forestière en l'occurrence, en disant que nos entreprises-membres seraient davantage portées à communiquer des renseignements, considérés aujourd'hui de nature confidentielle, en ce qui concerne leurs projets. Voilà qui est intéressant. Votre visite chez nous, en ce qui concerne notre industrie, est venue à point; il est malheureux par ailleurs que le temps était mal choisi. Pas que ce fut de votre faute; nous avons failli en ce que nous nous attendions à avoir un plan quinquennal assez précis en main, en ce qui concerne la main-d'œuvre spécialisée pour notre industrie, à l'intention de votre Comité, mais nous ne l'avons malheureusement pas. Nous le ferons toutefois parvenir à votre bureau dès que nous l'aurons. Mais, au sujet du point soulevé par M. Hamilton, soit la confidentialité, certes au nom de notre industrie, je crois que nos membres aimeraient mieux que le caractère confidentiel de leurs renseignements soit respecté.

Le président: Voilà qui est intéressant. Nous avons entendu des points de vue ici, dans notre pays, et nous nous sommes également rendus à Washington où nous avons discuté des mêmes problèmes avec leurs représentants du domaine de la

[Text]

have been situations in the part where industry has gone to government education authorities and sort of blamed them for not providing them with the skilled people that they required yet at the same time, they themselves have not been forward with providing information that was necessary for planning. In the United States, Congress is setting up early in 1981 a task force similar to ours to find out how they can better forecast labour market needs but they say they have no intention of forcing the provision of information. They are looking for some co-operative way of doing it as they feel it is just against their way of life to force this type of information publicly. So I am pleased to have this statement by the Employers' Council of B.C.

Mr. Hamilton, the Canadian Manufacturers' Association—the national group in Ottawa and the Manitoba group in Winnipeg—were both critical of their own members for allowing a situation to develop in Canada where less than 20 per cent of those in the manufacturing industry in Canada did any training of workers for their own businesses, and they said that they themselves did not think that was right. They pointed out that some of their members did a lot of training but that this was less than 20 per cent and they would like to see an improvement. They were going to take steps internally to see that it was improved. What would you say the attitude is of the Employers' Council in B.C. to more training on the job? How does it feel about more getting together with the educational authorities with respect to co-operative education and co-operative training programs? What future do you see for that kind of training in this province?

• 1640

Mr. Hamilton: I think we would start off by saying you can add our name to the list of the other two associations or organizations which were disappointed, if that is the right word, over the contribution to training which until now has been made by industry as a whole. The figures just positively demonstrate that. I do not know whether you've received a copy of the Occupational Training Council's report, the first one which I referred to in my brief and which is the total report on critical skills in British Columbia. But when you read that you will find that there are quite large discrepancies between industries as to the extent of training that they do within the industry. It is an interesting commentary.

I think under your second question which refers to the willingness of employers to engage in training, there is an openness, a desire, to do that, but there is also realization that once trained, apprentices do not necessarily stay with the same employer. So this is one of the things which really causes employers to hesitate to go as deeply into the training practice

[Translation]

main-d'œuvre. Et, tant aux États-Unis qu'au Canada, nous avons appris que, au cours des années passées et à certaines occasions l'industrie a fait des représentations auprès des organismes gouvernementaux d'enseignement pour les blâmer de ne pas lui avoir fourni les spécialistes indispensables. Et pourtant, à ce même sujet, elle n'a rien fait pour fournir les renseignements qu'il aurait fallu aux fins de la planification. Aux États-Unis, le Congrès est en voie de former un groupe d'étude semblable au nôtre qui, dès le tout début de 1981, sera chargé de trouver les moyens pour améliorer le processus prévisionnel quant aux besoins liés au marché de la main-d'œuvre mais, selon ses dires, il n'y a là nulle intention de forcer à la divulgation des renseignements. Ce groupe d'étude aura pour mission de trouver une formule coopérative parce que, d'après le Congrès, la divulgation obligatoire de renseignements du genre ne cadre pas avec son *modus vivendi*.

Il me fait donc plaisir d'être en possession de cette déclaration du British Columbia Employers' Council. Le groupe national à Ottawa et le groupe du Manitoba à Winnipeg, de l'Association des manufacturiers canadiens, ont porté un jugement fort sévère sur l'attitude de leurs propres membres qui ont permis l'évolution, au Canada, d'une situation où seuls 20 p. 100 des industries manufacturières canadiennes assurent, dans une certaine mesure, la formation des ouvriers pour leurs propres besoins, et entreprises et ils ont admis que cette situation n'était pas saine. Ils ont dit que certains d'entre eux ont fait beaucoup dans le domaine de la formation mais que leurs efforts ont porté sur moins de 20 p. 100 du total, un pourcentage qu'ils désirent améliorer. À l'intérieur du groupe industriel, il faudrait prendre des mesures afin d'améliorer cet état de chose. Que pense l'Employee Council de Colombie-Britannique relativement à l'accélération du régime de la formation sur le tas? Quelle serait son attitude relativement à une collaboration accrue avec le ministère de l'Éducation en ce qui a trait à la participation commune et concernant les programmes de formation? Quel avenir prévoit-il quant aux possibilités de ce genre de formation dans cette province?

M. Hamilton: Il m'est avis que vous pourriez ajouter notre nom à la liste des associations et des organismes qui ont été déçus—si le mot est juste—sur cette contribution au système de formation qui, jusqu'ici a été fournie par l'industrie prise globalement. Les chiffres ne démontrent rien d'autre. Je ne sais si vous avez reçu une copie du rapport «Occupational Training» préparé par le Conseil de la formation professionnelle. Ce rapport fut le premier cité dans mon mémoire; il contient un énoncé complet sur la main-d'œuvre qualifiée la plus en demande en Colombie-Britannique. À la lecture de ce rapport il est facile de constater que l'écart est grand sur le rapport de la formation entre les catégories d'industries. Cette considération mérite d'être retenue.

Quant à votre deuxième question concernant la volonté de l'employeur à accepter les programmes de formation, je crois que la bonne volonté et le désir existent bien. Mais l'employeur réalise en même temps que l'apprenti, le personnel qui a reçu une formation professionnelle ne reste pas nécessairement toujours au service de l'employeur qui lui a donné cette

[Texte]

as perhaps . . . I should not say perhaps but as they should. In many cases they end up providing trained people for other companies to "pirate" from them and from one another. I do not know whether any of the gentlemen at the table here have any comment on the training. Have you Mr. Monk?

Mr. P. Monk (Representative, British Columbia Maritime Employers' Association): Well, I might say, yes, that is true. I think perhaps on the waterfront, which I represent, that has been particularly the case with the employers there because of the kinds of skills for which the demand has grown fairly rapidly in the last few years. It is only in recent years that things like bulk terminals and more sophisticated equipment on the docks have given rise to the need for millwrights and machinists and heavy duty mechanics and people like that in profusion, and we have not really done a very good job in training those kinds of people.

We are embarking on a program now in co-operation with the International Longshoremen's Warehousemen's Union to get an apprenticeship program going, but we are late in the game. We have trained the people that we need for the kinds of jobs that are peculiar to the industry like ship-loader operators and top-side men—people who are involved in the loading and unloading of ships—but not so much . . . or at least not at all really in the trades that require apprenticeship program. But we are getting into it. We have relied in the past on immigration and employing people that somebody else has trained.

Mr. Hamilton: Mr. Humphrey from Chevron has a comment.

The Chairman: Fine. Mr. Humphrey?

Mr. P. Humphrey (Industrial Relations Director, Chevron Canada Limited): Mr. Chairman, we are in much the same position in our industry as Mr. Monk has indicated in the case with the maritime group. In fact, as Mr. Hamilton put it, we have pirated skilled tradesmen who have been trained primarily by the forest industry in the province here. Most recently we have had to go as far afield as eastern Canada for a supply of millwrights.

• 1645

The Chairman: The bottom of the barrel?

Mr. Humphrey: There are reasons for that. In the maintenance configuration within a refinery operation, you have a relatively small number of permanent maintenance people, the largest portion of which of course being contractors looking after various projects. So we would look to members of the Construction Labour Relations Association to provide us with those skilled trades on an "as needed" basis which starts and stops with quite a bit of regularity.

We have recognized this problem now. There has been considerable discussion amongst the local industry representatives here on the refinery side, and I am pleased to tell you that

[Traduction]

formation. C'est une des raisons pour lesquelles l'employeur hésite à s'embarquer plus avant dans les programmes de formation comme peut-être—je dis bien peut-être—il le devrait. Souventes fois, l'employeur réalise tout simplement que son programme sert à fournir des employés qualifiés à d'autres employeurs qui se «pillent» entre eux. Est-ce que quelqu'un parmi vous aurait un commentaire sur le sujet de la formation? Vous par exemple M. Monk?

M. P. Monk (représentant de la British Columbia Maritime Employers' Association): Bien je dirais oui c'est vrai. Je crois que c'est le cas de l'Association des employeurs des ports maritimes que je représente. Et particulièrement parce que la demande pour ce genre de compétence technique a augmenté assez rapidement au cours des quelques dernières années. C'est seulement au cours des toutes dernières années que les terminaux vracquiers et que les équipements les plus modernes ont provoqué cette grande demande pour des monteurs-mécaniciens, des ajusteurs et des mécaniciens de machines lourdes. Et nos efforts dans le domaine de la formation professionnelle n'on pas été à la hauteur.

Nous négocions présentement avec le syndicat International Longshoremen & Warehousemen en vue d'implanter un programme de formation. Mais il se fait déjà tard. Nous avons formé le personnel requis pour certaines tâches particulières à notre industrie comme des opérateurs de chargeurs-élévateurs et des arrimeurs qui s'occupent du chargement et du déchargement des navires . . . mais sans toucher réellement, du moins pas tellement, les métiers qui exigent un programme d'apprentissage. Mais nous y arriverons. Dans le passé nous avons embauché des immigrants ou des employés qui avaient reçu ailleurs leur formation professionnelle.

M. Hamilton: M. Humphrey, de Chevron, a quelque chose à dire.

Le président: Bien, monsieur Humphrey je vous prie.

M. P. Humphrey (directeur des relations industrielles, Chevron Canada Limited): Monsieur le président, notre industrie est dans la même position que celle qu'a décrite M. Monk au sujet du groupe maritime. De fait, comme l'a souligné M. Hamilton, nous avons maraudé pour employer des ouvriers qualifiés et formés à l'origine par l'industrie forestière de la Colombie-Britannique. Récemment, nous avons dû embaucher des monteurs-mécaniciens venant d'aussi loin que l'Est du Canada.

Le président: Le bout de la fin?

M. Humphrey: Il y a des raisons. Le programme de maintenance d'une raffinerie n'exige qu'un nombre relativement petit d'employés permanents, la masse des autres employés étant fournie par les entrepreneurs qui s'occupent de travaux divers. Nous comptons sur la Construction Labour Relations Association pour obtenir le personnel compétent selon les besoins du moment, besoins qui se font sentir assez régulièrement.

Nous avons maintenant abordé ce problème et nous avons eu de nombreux entretiens avec les représentants de l'industrie locale qui est reliée aux travaux de raffinerie. Il me fait plaisir

[Text]

I am optimistic that within a short period of time we will make some tangible moves in contributing to this area. We have to rely on Mr. Bennett and his group to supply us.

The Chairman: Well that is encouraging news from both your industry and from the waterfront industry. As Mr. Hamilton pointed out, if this is done by the private sector it is much better than to have the public sector intervene with more legislation, regulations and programs. I heard that to be your recommendation; that you would much rather do it yourself. And probably it would be much better done.

I think that is good news you see, because there are some people suggesting that because of this pirating there should be some type of grant-levy system. It was recommended this afternoon again by the B.C. Federation of Labour, and it has been recommended by the Canadian Labour Congress; in part, it has also been recommended by the Canadian Federation of Independent Business. We will be studying in depth the suggestion for such a system as one of the solutions from both a business and management side to deal with the reluctance by industry to put money into training for fear of piracy. But if there is some agreement among employers themselves that this must be done, I think that is the best way to approach it.

Mr. Hamilton: I think, Mr. Chairman, there is some leadership coming again in—I am sorry to say again in—British Columbia in this area. The provincial government has just appointed as Assistant Deputy Minister, Mr. Robert Gray, who came from a private corporation, and almost his whole area is to develop training programs and deal with manpower shortages. In particular, the provincial government itself has developed some apprenticeship plans. It is subsidizing some of the expense of taking over some 1,400 apprentices I think as a beginning, and there has been a very clear signal from the government that if industry does not accept its responsibilities in this area, they will be doing some thinking about what other means might be used. Now I am going to suggest, too, that we have a comment from Mr. Bennett, because the forest industry has given quite a little bit of thought to this.

The Chairman: Mr. Bennett.

Mr. Bennett: Thank you. Mr. Chairman, we have put together what we call a manpower committee in our industry which has been working in relation to the pulp and paper sector, the wood products sector, saw mills, logging, and plywood operations. We have a general objective, and it is an objective we have been working toward.

To improve pre-employment and on-the-job training programs so as to ensure an adequate supply of skills needed to meet the forest industry's present and future requirements.

That is our objective and the aim for the committee which we have established.

[Translation]

d'ajouter que je suis optimiste et que, sous peu, nous pourrions apporter un concours réel dans ce domaine afin de ne pas toujours avoir à recourir aux services de M. Bennett et de son groupe.

Le président: Voilà des nouvelles encourageantes tant de votre industrie que de l'industrie des travaux portuaires. Je m'en reporte à la remarque de M. Hamilton à l'effet que le secteur privé se charge de préférence de cette fonction au lieu d'attendre l'intervention, une intervention plus poussée de la législature avec des règlements et des programmes. On m'a dit que ceci fait partie de vos recommandations et que vous préférez réaliser vous mêmes ce programme. Tout sera probablement mieux fait de cette façon.

Je crois qu'il s'agit là d'une bonne nouvelle car, voyez-vous, pour parer au maraudeur, certaines personnes préconisent la mise en vigueur d'un système quelconque d'indemnisation et d'amende. Un tel système a été recommandé pas plus tard que cet après-midi par la British Columbia Federation of Labour, et il a été recommandé par le Congrès du Travail du Canada; il a été aussi recommandé en partie par la Canadian Federation of Independent Business. Nous allons étudier à fond cette recommandation. Car c'est peut-être là un moyen pour les personnes engagées dans les affaires et l'administration de contrer la résistance de l'industrie à voter des crédits pour la formation des employés justement à cause du maraudeur. Je crois que la meilleure solution serait que les employeurs en arrivent à une entente à ce sujet.

M. Hamilton: Je crois monsieur le président qu'un bon pas en avant a été fait dans ce domaine en Colombie-Britannique. Le gouvernement provincial vient en effet de nommer un sous-ministre, M. Robert Gray qui est issu du secteur privé. La tâche de M. Gray est réservée presque exclusivement au développement de programmes de formation professionnelle et à la solution de la pénurie de la main-d'œuvre. D'autre part, le gouvernement lui-même a établi des plans d'apprentissage. Je crois qu'il subventionne au départ une partie des coûts d'apprentissage touchant 1,400 apprentis. Et je crois que par cette action, le gouvernement laisse clairement entendre à l'industrie que si cette dernière ne prend pas ses responsabilités au sujet de la formation de ses employés, le gouvernement prendra les mesures qui s'imposent. J'aimerais maintenant que M. Bennett nous livre ses impressions, étant donné que l'industrie forestière a mis beaucoup d'efforts dans ce domaine.

Le président: Monsieur Bennett.

M. Bennett: Monsieur le président, nous avons mis sur pied dans notre industrie ce que nous appelons le comité pour la main-d'œuvre. Ce comité travaille en collaboration avec le secteur des pâtes et papiers, des produits du bois, des scieries, de l'abattage et des contre-plaqués. Nous nous sommes donnés un objectif général vers lequel tendent nos efforts.

Il s'agit d'améliorer les programmes de pré-emploi et de formation sur le tas afin d'assurer une réserve adéquate d'employés compétents et capables de répondre à la demande présente et future de l'industrie forestière.

C'est là notre objectif et c'est également le but que s'est proposé le comité.

[Texte]

We have immediate projects, one of which I referred to earlier and which was to project the tradesmen requirements for the next five years and to prepare recommended action plans for the companies which are members of our association to accommodate the requirements that we see in the five-year future.

Now we have been identifying also areas in which upgrading programs are required, and we have made arrangements to have those programs available. We are developing models of on-the-job training programs to be used by the various industry sectors to ensure a continuing supply of skilled production workers. So we believe that our industry has taken the manpower planning problem by the bit and, hopefully, we are working toward ensuring that our industry will have not only the skilled trades-people but skilled production people also for the future. I was surprised by your 20 per cent figure with regard to on-the-job training and upgrading. The vast majority of people in our industry in the skilled trades and skilled manufacturing categories have come from within the industry. We have active on-the-job training programs now, and we are training our own people to meet our skill requirements.

• 1650

The Chairman: That is good. Now I would like to ask you a question, Mr. Hamilton, that I put to the union earlier this afternoon. It is based on input into our task force in other parts of the country, and is the recommendation that in view of growing shortages of skilled workers, we should consider having more flexible retirement ages. As a consequence, we could keep on the job those skilled workers who have highly developed skills, who are still in good health and are still willing to work, who want to work; indeed, some might not want to work because they need the money, but because they want to be useful, and so on. What is the attitude of the Employers' Council to having more flexible retirement ages as one way for dealing with this problem?

Mr. Hamilton: We are keeping an open mind as we examine the way the discussion is going at the present time. I do not think anyone, Mr. Chairman, really has settled on a final answer to the question you have posed to me. I doubt if anyone can tell me the specific age at which an individual is going to become an ineffective worker. The answer could be anywhere from the age of 40 to 75. You know we have Dr. Gordon Shrum in British Columbia who is I think about 84 at the moment and is in the throes of building for the government one of the largest undertakings in this province; I think he completed work at Simon Fraser University about the age of 75. That kind of thing suggests that the selection of any specific retirement age may present problems and, at the moment, we have no position on it because the subject is still very much under discussion. I think there is a lot more work to be done until anybody can come to a very positive answer in that regard, sir.

[Traduction]

Nous avons des projets à court terme, dont un que j'ai mentionné plus tôt: il s'agit par exemple de prévoir les besoins en main-d'œuvre qualifiée pour les cinq prochaines années, et de préparer un plan d'action pour les entreprises appartenant à notre association.

Grâce à la recherche nous avons aussi décelé certains domaines où des programmes de valorisation de la main-d'œuvre sont nécessaires. Et nous avons pris les arrangements nécessaires pour mettre ces programmes à la portée des membres. Nous sommes présentement occupés à élaborer des programmes de formation destinés à assurer l'approvisionnement en main-d'œuvre qualifiée dans différents secteurs de l'industrie. Nous croyons que notre industrie a attaqué de front les problèmes relatifs à la planification de la main-d'œuvre et nous espérons qu'elle pourra compter sur cette main-d'œuvre dans le présent mais aussi dans le futur. J'ai été surpris par le chiffre de 20 p. 100 cité relativement à la formation sur le tas et à la valorisation de la main-d'œuvre. La très grande majorité de nos ouvriers spécialisés qui travaillent dans les secteurs spécialisés sont issus de notre industrie. Nous avons des programmes actifs de formation sur le tas, et nous formons nos propres employés pour qu'ils puissent répondre à des besoins particuliers à notre industrie.

Le président: Ça c'est bien. J'aimerais maintenant vous poser une question, Monsieur Hamilton, une question que j'ai posée au syndicat plus tôt cet après-midi. Elle est basée sur une information qui ça requiert une section de notre groupe de travail qui siège dans d'autres régions du pays. C'est en fait une recommandation visant à assouplir la règle de l'âge de la retraite étant donné l'insuffisance croissante de la main-d'œuvre qualifiée, et par conséquent de garder au travail des ouvriers très qualifiés qui sont en bonne santé et désireux de rester au travail. La motivation dans ce cas n'est pas toujours une question d'argent, mais une question de se sentir utile. Il peut y avoir d'autres raisons. Quelle serait l'attitude du Employers Council sur l'âge de la retraite en tant que solution au problème de la main-d'œuvre?

M. Hamilton: Actuellement, nous gardons l'esprit ouvert et nous étudions les principaux points de discussion. Je ne crois pas, monsieur le président, que personne n'ait encore porté un jugement définitif sur cette question. Je ne crois pas qu'une personne en particulier puisse me dire à quel âge un individu cesse d'être un travailleur efficace. L'échelle de l'âge pourrait s'étendre de 40 à 75 ans. Prenons le cas du Dr Gordon Shrum de la Colombie-Britannique qui est âgé d'environ 84 ans je crois, et qui est en train d'établir pour le gouvernement l'une des plus grandes entreprises jamais tentées dans cette province. Je crois que c'est à l'âge de 75 ans qu'il a parachevé les travaux de l'Université Fraser. C'est dire que le choix de l'âge de la retraite présente des problèmes. À ce moment notre position est neutre parce que l'âge est toujours sujet à la discussion. Je crois, monsieur, qu'il reste beaucoup d'études à faire avant qu'on puisse arriver à une réponse définitive.

[Text]

The Chairman: Thank you. My final question is this. There exists in Canada and to a certain extent in British Columbia unacceptably high levels of unemployment. People are looking for work and cannot find it yet, on the other hand, many companies including many of the people you represent, say they cannot find needed skilled workers. So I would like to know what you think is the principal cause of this mismatching. Are there impediments in the system which prevent us from bringing together in our labour force people who cannot find work and others who cannot find the workers they need? Are there barriers which you could like to bring to my attention? What do you think is the principal reason for these imbalances and mismatches?

Mr. Hamilton: Well, first of all, I think we are in a sort of changing society and probably there are still, unfortunately, some reservations about what are called "blue collar" jobs. But I think as these reservations evaporate and as it becomes more and more attractive financially and otherwise for people directly to enter the skilled trades, and as I say the financial incentives are there now, we may see the difficulty diminish.

Second, and Mr. Bennett can comment on this in much greater detail than I can, there is a notable tendency for skilled tradespeople to congregate in the metropolitan areas and one of our greatest problems is to channel these skills into the more remote areas of a province where the great shortages exist.

But there is a great deal of work to be done I think in just taking people at the high school level and persuading them that going into these skilled trades is going to provide them not only with a very good living but with one perhaps on a par socially with jobs such as office jobs which in our past history were considered to be more attractive than some other kinds of jobs. I think we have to set that kind of thinking aside. Some of the people at this table I am sure have comments on that. Mr. Bennett?

• 1655

The Chairman: Mr. Bennett.

Mr. Bennett: Thank you, Mr. Chairman. It is the "bright lights" syndrome that we have some difficulty with in our industry. We are spread all up and down the B.C. coast and in the northern and eastern parts of Vancouver Island and, to some extent, on the western part of Vancouver Island. We are doing everything we possibly can to attract to and retain people in these remote locations. We have set up another committee to deal with the manpower problems in the isolated areas. I do not believe that the unemployment situation in British Columbia would be as bad as it appears to be now if some of these people who are unemployed were prepared to move and live in the remote locations. There are jobs in our industry, but they are in the remote areas.

Now we have had to do a lot of work and we intend to approach both the provincial and federal governments for some assistance in providing educational facilities, medical facilities, certainly better air traffic communication systems, in the remote areas. As I said I just do not believe that the unemployment situation in total in British Columbia is as bad

[Translation]

Le président: Merci. Ma dernière question est celle-ci. Il existe au Canada, et jusqu'à un certain degré en Colombie-Britannique, des niveaux de chômage inacceptables. Des gens se cherchent du travail sans trouver, alors que d'autre part de nombreuses entreprises dont certaines que vous représentez ont besoin de main-d'œuvre qualifiée. J'aimerais connaître votre pensée relativement à la principale cause de ce déséquilibre. Y a-t-il dans notre système des obstacles qui empêchent de réunir les chômeurs et les employeurs en quête de main-d'œuvre? Existe-t-il, selon vous, des obstacles que vous pourriez signaler? Quelle est d'après vous la principale raison de ce déséquilibre?

M. Hamilton: En premier lieu, nous vivons dans une société en évolution, et il existe encore, malheureusement, certaines réticences envers ceux qu'on appelle les «cols bleus». Je crois cependant que dans la mesure où ces réticences disparaissent et que les travailleurs préféreront entrer directement dans les corps de métier pour des raisons de salaire et autres, ce déséquilibre tendra à se résorber.

En deuxième lieu, et monsieur Bennett pourrait approfondir ce sujet beaucoup mieux que moi, il existe chez les hommes de métier une tendance marquée à travailler dans les zones métropolitaines. L'un de nos plus gros problèmes est de canaliser la main-d'œuvre qualifiée vers les régions isolées de la province où justement existe une pénurie de la main-d'œuvre.

Mais il reste beaucoup à faire, comme par exemple rencontrer les élèves du secondaire pour les persuader d'apprendre les métiers manuels qui pourraient bien leur donner non seulement un très bon niveau de vie mais aussi un poste d'une importance équivalente à ceux des «cols blancs» qui, traditionnellement dans notre société, ont été considérés comme les plus importants. Je crois que nous devons oublier cette façon de penser. Je suis sûr que certains d'entre nous pourraient commenter ce sujet. Monsieur Bennett?

Le président: Monsieur Bennett.

M. Bennett: Merci, monsieur le président. Pour nous, c'est la lumière des villes qui attirent les travailleurs. Nos installations sont échelonnées du haut en bas de la côte de la Colombie-Britannique et dans les parties nord et est de l'île Vancouver. Nous faisons l'impossible pour attirer la main-d'œuvre et la retenir dans ces endroits éloignés. Nous avons mis sur pied un autre comité qui a pour mission de traiter des problèmes de la main-d'œuvre dans les endroits isolés. Je ne crois pas que le niveau du chômage en Colombie-Britannique serait aussi élevé qu'il paraît l'être si une partie des chômeurs acceptaient de se déplacer et de vivre dans ces endroits éloignés.

Nous avons dû travailler fort et nous avons l'intention de demander une aide aux gouvernements fédéral et provincial pour l'implantation d'écoles, de cliniques médicales et, bien sûr, d'un meilleur système de communications pour la circulation aérienne dans les endroits éloignés. Je répète que la situation du chômage globale en Colombie-Britannique n'est

[Texte]

as it is made out. The difficulty lies in the bright lights syndrome; at least that is part of it.

Mr. Hamilton: Another gentleman who is with us today, Mr. Chairman, is Bob Morrison from the Construction Labour Relations Association. We have a very good working relationship generally with all the unions in our province—and I want to underline that—but, at the same time, when you talk about apprenticeship and bringing people into the work force, in quite a few areas there are some problems. I believe the construction industry in particular has encountered them in this area because of reservations on the part of the unions.

The Chairman: Mr. Morrison.

Mr. R. Morrison (Representative, Canadian Labour Relations Association): Thank you, Mr. Chairman. We have a problem that is not common to all 17 trade unions that we currently negotiate with. But we find a few unions that prefer to keep a small core group within their union employed virtually full time. They take care of any overages by bringing people in from out of province, and they build an exclusive clientele if you will of membership and have really a restraint of entry into the workforce. We have some although, fortunately, not too many unions that follow that practice. But it is a severe problem in some very technical trades on the electrical side and, in some cases, the refrigeration sector. It can reach into key positions like crane operators where there is a terrible shortage, and it is very difficult to try to train people. I think that is probably one of the biggest problems that the construction industry has.

The Chairman: I gather from what you say that you feel more people would go into those trades if there were none of those restrictions. I do not know if you were here earlier, but the B.C. Federation of Labour referred to allegations of that nature and said they were not correct. Of course it is up to this task force to look at both sides of the question. They did not refer to any specific trades but they said that, from time to time, those charges are made. I would have to re-read their brief, it is difficult for me to find the exact page now but, in any case, they were referring to these allegations.

Mr. Morrison: Well from my experience at the bargaining table of some nine years, I have found that a couple of unions I deal with specifically share that point of view of trying to keep a very small membership; yet, we have some unions which if they have six people unemployed in the course of a year that is a high.

Mr. Hamilton: I think what Mr. Morrison is saying, Mr. Chairman, is that certainly attitudes will vary widely from union to union.

There is one other point I might mention in answer to your earlier question regarding women in the non-traditional fields of work which, of course, is one of the potential solutions. We did a study in considerable depth about four years ago on this where we selected some 30 occupations, went to a group of employers and assessed in some depth their reaction to women entering them. Now, somewhat to our surprise, generally we

[Traduction]

pas aussi mauvaise qu'on le prétend. La difficulté vient, du moins en partie, de cet attachement à la vie urbaine.

M. Hamilton: Monsieur le président, Bob Morrison de la Construction Labour Relations Association est présent. Je profite de l'occasion pour souligner que nos relations sont généralement très bonnes avec tous les syndicats de notre province. Cependant, les discussions concernant l'apprentissage et l'embauchage dans un certain nombre d'endroits soulève des problèmes. Selon moi, l'industrie de la construction a dû faire face à des difficultés à cause de certaines réserves de la part des syndicats.

Le président: Monsieur Morrison.

M. R. Morrison (représentant de la Canadian Labour Relations Association): Merci, monsieur le président. Nous avons un problème que ne partagent pas tous les 17 syndicats avec lesquels nous négocions présentement. Nous nous apercevons que quelques syndicats préfèrent garder un petit noyau de syndiqués travaillant virtuellement à plein temps. Ces syndicats compensent les départs dus à la retraite en important des employés des autres provinces, de telle sorte qu'ils créent une clientèle exclusive, ou d'inscriptions si vous préférez, ce qui a pour effet de restreindre réellement l'embauchage. Il est heureux qu'un petit nombre seulement suivent cette pratique. Mais ce problème est grave pour certains métiers techniques de l'électricité et affecte parfois le secteur de la réfrigération. Cette pratique peut affecter des postes clés comme les postes de grutier où la pénurie est terrible. C'est un secteur où la formation des employés est très difficile à réaliser. Je crois que c'est là le problème le plus aigu de l'industrie de la construction.

Le président: Si je comprends bien, un plus grand nombre de personnes apprendraient ces métiers n'étaient-ce de ces restrictions. Je ne sais pas si vous étiez présent plus tôt lorsque la British Columbia Federation of Labour a démenti des affirmations de même nature. C'est bien sûr notre rôle d'étudier les deux côtés de la question. La Fédération n'a pas impliqué un corps de métier en particulier, mais elle a déclaré que cette accusation est lancée de temps à autre. Il faudrait que je relise leur mémoire. Je ne puis retrouver la bonne page en ce moment. Mais dans tous les cas, nous nous reportons à ces accusations.

M. Morrison: Bien. Selon mon expérience de neuf ans à la table des négociations, j'ai découvert qu'une couple de syndicats avec qui je négocie partagent précisément l'idée de ne garder qu'un petit nombre de membres; par contre, d'autres syndicats trouvent qu'un nombre de six chômeurs dans une année est élevé.

M. Hamilton: Monsieur le président, si j'interprète bien M. Morrison, l'attitude varie grandement d'un syndicat à l'autre.

J'aimerais répondre à votre question précédente relativement au travail des femmes dans des secteurs qui, traditionnellement, leur étaient fermés comme solution possible de rechange. Pendant quatre ans, nous avons fait une étude très approfondie de cette question. Nous avons choisi quelque 30 domaines d'occupation, puis nous nous sommes adressés à un groupe d'employeurs afin d'évaluer le plus possible leur réac-

[Text]

found very considerable openness. In other words, they were quite happy to consider women working in these occupations. Simultaneously, we took a sample group of women and we tested their reactions to the suggestion of entering these occupations themselves, and we found generally that there was far more reticence on the part of women to enter these occupations—plumbers, pipe fitters, sawyers, whatever you have—than there had been on the part of employers to accept them. Probably again we are talking about a social attitude which has to change a little bit and we find it is changing in fact. If you go into quite a few sawmills today for example, you will find ladies on the green chain; up at Kitimat you will find ladies operating forklift trucks, things of this kind. This is good, and this has got to be very greatly expanded.

• 1700

The Chairman: We have dealt with that in earlier meetings, and there is no doubt that those attitudes have been developed by centuries of cultural conditioning with respect to the kind of work considered to be appropriate for women or inappropriate. But as you have pointed out, I think this is changing and probably will continue to change rapidly.

Well, that was my last question but maybe Mr. Davidson and Mr. Guertin have some questions. Mr. Davidson?

Mr. Davidson: On the question of the apprenticeship, Mr. Morrison, a number of people who were against the set-up by the unions said that the first worker to be laid off was the apprentice and that this was due to seniority. I was rather intrigued by you referring to an exclusive clientele. How is this exclusive clientele built up if, as many of the labour people have stated, the apprentice would be laid off because of others' seniority and that you get onto apprenticeship programs through seniority?

Mr. Morrison: Well, it is really built up by just limiting the entry to apprenticeship training. If you know a workforce is required of 500 workers at any given time during the course of a year and because of the nature of our industry there peaks and valleys, then you just make sure you have enough workers for the valleys or maybe slightly more. But the peaks you do not built for; you do not have apprentices coming in to the system to hit a peak of say a 700-man work force for a 4 or 5 month period. But as you say apprentices do get laid off; they are the first to go.

Mr. Davidson: Through the seniority approach but not through the exclusive clientele?

Mr. Morrison: No.

Mr. Davidson: That was a point I wanted to clarify. I wanted to ask about the matter which Mr. Hamilton picked up on just a minute ago—the point about women getting into

[Translation]

tion vis-à-vis l'embauche des femmes dans ces occupations. A notre surprise, nous avons découvert généralement une très grande ouverture d'esprit à ce sujet. En d'autres termes, ces employeurs étaient passablement d'accord pour embaucher des femmes dans les domaines d'occupation proposés. En même temps, nous avons prélevé un échantillonnage de femmes et nous avons noté leurs réactions sur le même sujet. Nous avons trouvé généralement beaucoup de réticence de la part des femmes à exercer le métier de plombier, de tuyauteur, de scieur ou autre métier que de la part des employeurs. Nous avons peut-être encore fait face à une attitude sociale qui doit quelque peu évoluer et qui, croyons nous, évolue effectivement. Si aujourd'hui même vous visitez une scierie, vous verrez plusieurs femmes travaillant au convoyeur à grumes; à Kitimat, vous trouverez des femmes travaillant sur des chariots-élévateurs ou occupées à des tâches du même genre. C'est très bien ainsi, et il faudrait que cette attitude se développe bien davantage.

Le président: Nous avons discuté de ce sujet au cours des réunions précédentes, et il ne fait pas de doute que ces attitudes se sont développées sous l'effet des siècles de conditionnement culturel et social. Mais, comme vous l'avez souligné, ce comportement est entré en évolution et il continuera d'évoluer rapidement.

C'était ma dernière question. M. Davidson et M. Guertin ont-ils des questions à poser? Monsieur Davidson?

M. Davidson: En ce qui a trait à l'apprentissage, monsieur Morrison, certaines personnes opposées à l'implantation par les syndicats de programmes d'apprentissage avaient pu dire que les premiers ouvriers à être mis à pied seraient les apprentis à cause de l'ancienneté de service. Vous m'avez intrigué en parlant de clientèle exclusive. Comment arrive-t-on à créer une clientèle exclusive comme l'ont déclaré plusieurs représentants syndicaux si un apprenti est mis à pied par manque d'ancienneté alors que les programmes d'apprentissage sont offerts aux plus anciens?

M. Morrison: Cette clientèle est créée simplement en limitant le recrutement à l'apprentissage. A supposer que l'employeur doit compter sur 500 employés en tout temps et tout au long de l'année. Étant donné l'existence de périodes de pointes et de périodes creuses, l'employeur s'assurera qu'il a en main un nombre suffisant d'employés, ou peut-être un peu plus, pour répondre à la demande en période creuse. Mais il ne fait rien pour les périodes de pointe. Le nombre d'apprentis ne pourrait jamais suffire à satisfaire une période de pointe exigeant un nombre de 700 hommes pour une durée de 4 ou de 5 mois. Mais comme vous l'avez dit, les apprentis sont mis à pied, ils sont les premiers à partir.

M. Davidson: A cause de l'ancienneté, mais pas à cause de la politique de la clientèle exclusive?

M. Morrison: Non.

M. Davidson: C'est ce point que je voulais éclaircir. J'aimerais me renseigner aussi sur le sujet que M. Hamilton a abordé quelques minutes plus tôt relativement à l'embauchage des

[Texte]

non-traditional work. On page 5 of your brief, you say that in the future

Major emphasis will be placed on the selection of women, natives and handicapped ... to meet these demands.

Various women's groups which we have heard like the National Organization of the Handicapped have alluded to various ways in which this can be done including affirmative action programs, contract compliance and quotas. Do you see a specific mechanism or series of mechanisms being useful to build up these groups in the labour force.

Mr. Hamilton: I think as an organization we would have pretty serious reservations about the imposition of major programs, affirmative action, things of this kind, which force a particular group of employers or employers generally into a framework. I say this because as I pointed out and emphasized in the brief, conditions vary greatly from area to area, trade to trade, region to region, so that any kind of a broadbased program like that is unlikely to work. I think what we are looking for, and certainly I find it on the part of employers, is a very rapid increase in their awareness of their responsibility; and following from that an increase in their desire to do something in these areas. I think that is being emphasized also by social groups generally. There is a reaction which is happening at the moment. And until it has been very clearly demonstrated that this growing change is not going to be effective, I think we would be very hesitant about supporting the kind of recommendations that some other interest groups have proposed.

• 1705

Mr. Davidson: Just one last point. On page 2 of your brief in describing the Occupational Training Council, it is called ...

... a joint union management public council ...

But on page 2 of the OTC report Critical Skills, it points out that

Informal input was also received from the British Columbia Federation of Labour.

However, it was not listed with the research group that was mentioned.

Mr. Hamilton: Yes, Well, I would say first of all that that is a report from the Occupational Training Council of the province which is a joint government, labour, management group; it is not our report although I made it available to you. But an example of the kind of thing which is happening here, if that is what you are looking for, sir, is that early in November there will be a two-day meeting on manpower planning between the B.C. Federation of Labour and our own organization, the Employers' Council. We will have probably 30 to 40 people from each side according to the present plans. And that will simply be devoted to a particular study. As the two major groups in this province concerned with this problem we will get together, although the government will also have representation there. Essentially however, it will be our meeting, labour

[Traduction]

femmes dans des métiers généralement réservés aux hommes. A la page 5 de votre mémoire, il est dit qu'à

l'avenir on insistera sur le choix de femmes, d'autochtones et d'handicapés

Plusieurs groupes féminins ont été entendus ainsi que la National Organization for the Handicapped. Ils ont suggéré plusieurs façons de réaliser l'objectif, dont des programmes d'action positive, l'adaptation des contrats et les quotas. Pouvez-vous percevoir un mécanisme ou une série de mécanismes pouvant permettre l'introduction de ces groupes dans le marché du travail?

M. Hamilton: Je crois qu'en tant qu'organisation, nous aurions des réserves très sérieuses au sujet de l'imposition de programmes majeurs, d'action positive, de choses de ce genre qui forceraient un groupe d'employeurs ou tous les employeurs à souscrire à un système rigide. Je dis ceci parce que je l'ai déjà indiqué dans le mémoire: les conditions varient grandement d'un secteur à l'autre, d'un métier à l'autre, d'un régime à l'autre, de sorte qu'un programme généralisé est pratiquement inapplicable. Ce que nous aimerions à mon avis, et les employeurs seront d'accord là-dessus, c'est que ces groupes prennent conscience le plus rapidement possible de leurs responsabilités. Par la suite, ils auraient le motif d'agir en ce sens. Je crois que c'est également le vœu de tous les groupes sociaux. Il y a réaction devant les faits actuels. Et jusqu'à ce qu'on ait démontré clairement que cette évolution est irréalisable, nous hésiterons beaucoup à supporter le genre de recommandations proposées par certains groupes d'intérêt.

M. Davidson: Un dernier point. A la page 2 de votre mémoire, où vous décrivez les activités de l'Occupational Training Council, vous définissez ce dernier

comme un conseil groupant les syndicats, les administrateurs et le public.

Cependant, à la page 2 du rapport OTC (main-d'œuvre en pénurie),

il est dit que la Fédération de Labour de la Colombie-Britannique a participé de façon non officielle.

Cependant on ne trouve pas son nom dans le groupe de recherche cité.

M. Hamilton: Ha oui. Je dirai d'abord qu'il s'agit d'un rapport de l'Occupational Training Council rédigé conjointement par un groupe composé de représentants du gouvernement, des employés et des employeurs. Ce n'est pas notre rapport bien que je l'aie déposé pour le rendre accessible. C'est un exemple de ce qui se fait ici. Pour votre information monsieur, il y aura au début de novembre un colloque de deux jours sur la planification de la main-d'œuvre entre la British Columbia Federation of Labour et notre organisme l'Employers Council. Selon les plans actuels chaque groupe sera composé de 30 à 40 personnes. Ce colloque sera consacré à l'étude d'un seul sujet. Nous discuterons de tout entre nous puisque nous sommes les deux plus importants groupes de la province intéressés à ce problème, bien que le gouvernement y

[Text]

and management, arranged to have a look at manpower planning, see how it can be improved in this province, and what contributions we can make to it by working jointly and developing ideas. Now that is the kind of co-operation which is developing here.

Mr. Davidson: Thank you.

The Chairman: Mr. Guertin.

Mr. Guertin: There is first one point I would like to get clarification on. On page 5 of your brief, after mentioning that the demand for labour is "a derived demand," you go on to say that there should be monitoring and provision of labour market data on:

... The demand for labour on an aggregate basis by industry and by occupation or skill:

... and presumably one could also add by region or province.

Now the Department of Employment and Immigration has been involved in that sort of projection through the COFOR program. I was wondering whether this is the sort of exercise you are referring to or if it is something else?

Mr. Hamilton: I think certainly until a year ago or 18 months ago when I last had a look at it in some considerable detail in connection with another project here and another provincial Royal commission, the figures we were getting out of these kind of exercises were very inadequate, very misleading and very unsatisfactory. They seemed to bear no relationship to real life as it developed down the line. They were forecasting two or three years ahead and there was very little parallelism between the forecasts and what actually happened. Now please understand me I am not jumping on COFOR as COFOR; I am saying that this was a general condition. It represented in large part I think the fact that the bureaucracy, who have many useful functions, were really doing the job by themselves with a minimum amount of input from labour and from management; and also, as we pointed out earlier, with some considerable reservations as to what people said because of the element of confidentiality. So in summary, Mr. Chairman, I guess we need more attention to be paid to this area. Certainly until now for example, the kind of small study even which the Occupational Training Council took, which was very specific about shortages and went into the picture year by year and determined what the ages were of these groups did not have all these factors factored into these forecasts. People just said, we expect the economy to be at such and such, and if you feed it into a computer, that suggests that we need so many A's and so many B's and so many C's and that is not a very realistic, workable approach.

• 1710

I do not know whether the other gentlemen at this table have any experience or comment on that. Okay, I guess I have covered it.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Hamilton, and the others who are with you and the Employers' Council of

[Translation]

aura une représentation. Mais dans l'essentiel, ce sera notre colloque à nous: employé et employeur tous deux désireux de discuter de la planification de la main-d'œuvre, de voir comment elle peut être améliorée dans cette province en travaillant en commun et en élaborant des initiatives. C'est le genre de coopération que l'on retrouve ici.

M. Davidson: Merci.

Le président: M. Guertin.

M. Guertin: Un point à éclaircir. A la page 5 de votre mémoire après avoir écrit que la demande pour la main-d'œuvre est une «demande extrapolée», vous poursuivez en disant qu'il faudrait exercer un contrôle et qu'il faudrait obtenir des données concernant

le marché du travail, soit la demande de main-d'œuvre sur une base globale pour chaque secteur industriel, soit l'occupation ou le métier,

et présumément pourrait-on ajouter, selon les régions et la province.

Il arrive maintenant que le Ministère de l'Emploi et de l'Immigration a participé à des calculs d'extrapolation par l'entremise du programme COFO. Je me demande si c'est là le programme auquel vous vous référez ou si c'est autre chose.

M. Hamilton: Je crois. Il y a un an ou 18 mois, j'ai examiné la chose par le menu détail en rapport avec un autre projet devant une autre Commission Royale de la province. Les chiffres que nous avons obtenus étaient très inexacts, trompeurs et insatisfaisants. Ils étaient semble-t-il sans rapport aucun avec la réalité. Les prévisions portant sur deux ou trois ans et basées sur ces chiffres ont également été sans rapport avec la réalité. Je vous prie de croire que je n'essaie pas de discréditer COFOR comme tel puisque c'était la condition générale dans le temps. C'était dû en grande partie je crois au fait que les fonctionnaires qui remplissent de nombreuses fonctions utiles devaient tout faire eux-mêmes avec le minimum de collaboration de la part des syndicats et du patronat. Et comme je l'ai déjà indiqué, avec une gêne considérable à cause des allégations concernant la confidentialité. Donc pour résumer, monsieur le président, je crois que nous devons porter une plus grande attention à ce secteur. Jusqu'ici par exemple, le genre de simple étude entreprise par l'Occupational Training Council, étude qui a porté spécifiquement sur les pénuries et sur l'ensemble de la situation année par année, en considération de l'âge moyen de ces groupes n'avait pas incorporé tous ces facteurs dans ces prévisions. Les gens ont dit simplement, nous nous attendons à ce que l'économie atteigne tel et tel niveau, et si nous introduisons ces données dans un ordinateur, cela veut dire qu'il nous faut tant de A, tant de B et tant de C; ce n'est pas là une attitude bien réaliste ni bien pratique.

Je ne sais si les autres témoins qui sont ici avec moi à cette table, peuvent nous faire part de quelques faits ou commentaires à ce sujet. Je crois avoir tout dit.

Le président: Merci monsieur Hamilton, et merci également à tous ceux qui vous accompagnent, ainsi qu'au Conseil du

[Texte]

British Columbia. We are grateful for your submission. As I said to the other witnesses, if you have some additional matters that you want to bring to our attention after this meeting, we will be pleased to receive anything up to December 1. Thank you very much.

Mr. Hamilton: Thank you, sir—and take good care of my old riding.

The Chairman: I will now call on the British Columbia Students' Federation. I have the name of Mark Rogen. Mr. Rogen if there are others with you, you are welcome to bring them to the table.

Mr. Mark Rogen (President, British Columbia Students' Federation): Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to introduce Mr. Steve Schallhorn, he is the executive staff officer from the British Columbia Students' Federation.

The Chairman: How do you spell his last name?

Mr. Rogen: S-C-H-A-L-L-H-O-R-N, Schallhorn.

Before we start, I would like to extend my appreciation for this opportunity to convey the thoughts of our colleagues and myself to this parliamentary task force. I found it quite an honour to be invited. I will probably be outlining some of the philosophical ideas with regard to education from the point of view of a student representative. Mr. Schallhorn will be presenting some of the more practical aspects of our dilemma in education—if that is all right with you.

The Chairman: Fine. I do not know whether you have a written brief, that is not necessary, but if you do we could print it.

Mr. Rogen: Yes, I have handed it into someone.

The Chairman: I presume you are not going to read from that.

Mr. Rogen: That will be used as my notes, but I will not be reading from the brief, if that is okay.

The Chairman: Okay?

Mr. Rogen: Okay. It was written up that the purpose of this task force was to examine and report upon shortages in skilled trades and higher skill occupations in Canada. We decided to view this problem of shortages from an educationally philosophical point of view.

We find, quite probably that the attitudes of the public towards education, and in particular towards the trades, being occupations that require manual and mechanical expertise and technical knowledge, are a very root cause of all shortages in the trades. It has been suggested, in previous briefs, that there do exist many social stigmata concerning vocational training and trade occupations. These stigmata are not only depicted at the parental level, where many parents are exhorting their children to go on to university and become someone, but also this is expressed in the nature of our social occupational caste system where many social honours and recognitions certainly favour academic pursuits over the trades. We might consider that in B.C. there is a Governor General's award to university students, which is gold, while the Lieutenant-Governor's award to college and vocational students is silver. This is

[Traduction]

Patronat de la Colombie-Britannique. Nous vous sommes gré de votre présentation et comme je l'ai déjà dit à d'autres témoins, si vous désirez ajouter quelque chose à votre exposé, nous serons disposés à le recevoir jusqu'au 1^{er} décembre. Merci.

Mr. Hamilton: Je vous remercie, monsieur le président. Prenez bien soin de mon ancienne circonscription.

Le président: La parole est maintenant à la Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique. J'ai ici devant moi le nom de M. Mark Rogen. Monsieur Rogen si vous avez d'autres témoins avec vous, nous serons heureux de les entendre.

M. Mark Rogen (président de la Fédération des étudiants de la Colombie-Britannique): Merci, monsieur le Président, j'aimerais vous présenter M. Steve Schallhorn, directeur du personnel de la fédération.

Le président: Comment épelez-vous son nom?

M. Rogen: S-C-H-A-L-L-H-O-R-N. Schallhorn.

Avant de commencer, je tiens à vous dire combien j'apprécie l'occasion qui m'est donné d'exprimer mes opinions ainsi que celles de mes confrères devant ce groupe d'études parlementaire. Je suis honoré de l'invitation. Je me propose d'exposer certaines idées philosophiques au sujet de l'éducation, ce du point de vue d'un représentant du corps étudiant. Si vous le permettez, M. Schallhorn vous présentera certains aspects plus pratiques du problème de l'éducation.

Le président: Très bien. Je ne sais pas si vous avez préparé un résumé écrit, ce qui n'est pas nécessaire, mais dans l'affirmative, nous pouvons l'imprimer.

M. Rogen: Oui, je l'ai remis à quelqu'un.

Le président: Je présume alors que vous ne nous en ferez pas la lecture.

M. Rogen: Le résumé me servira à titre de notes, mais je ne le lirai pas ici, si vous le permettez.

Le président: Eh bien?

M. Rogen: Bien. Il est écrit que le but de ce groupe d'études est d'étudier et de faire rapport sur la pénurie de main-d'œuvre professionnelle et spécialisée au Canada. Nous avons donc décidé d'examiner le problème d'un point de vue philosophique et pédagogique.

Nous croyons que la pénurie de main-d'œuvre en grande partie causée par l'attitude de la population envers l'éducation en général et plus particulièrement envers les arts et métiers qui, selon l'opinion populaire exigeraient une certaine dextérité manuelle ainsi que des connaissances techniques et mécaniques. Certains des exposés précédents ont laissé entendre qu'il existe grand nombre de préjugés sociaux vis-à-vis l'éducation professionnelle et les métiers. Ces préjugés ne se manifestent pas uniquement au niveau de la famille, où grand nombre de parents incitent leurs enfants à s'instruire à l'université pour devenir «quelqu'un». Ces préjugés se retrouvent également dans notre système social qui pousse vers les carrières libérales plutôt que vers les métiers. Par exemple, en Colombie-Britannique, le Gouverneur-Général décerne une médaille d'or aux universitaires de mérite, tandis que les étudiants méritants des

[Text]

certainly an important indication of attitudes towards the trades, unfortunately.

We find it very important to begin at the foundation. We find it very important to depict the problem in Canada, as well as in the United States, as well as possibly in other parts in the world, that education must be for the individual who is receiving education and not necessarily, as been suggested by other witnesses to this task force, for the purpose of channelling people into particular needs, especially economic needs, as might suit a particular time and a particular occupation.

• 1715

We find that before we can eliminate any kind of shortage within a trade we have first to raise public consciousness as to what it means to be a labourer. We find it very important that people begin to realize that a person's contribution to society should be indiscriminate of the nature of one's occupational contribution, rather a person's contribution should be honoured and respected as a contribution to the society. We find that until the society is willing to accept the labourer, not only as a need to society but actually as a *bona fide* member of society who is justifiably the recipient of social honour and praise and respect and encouragement, that shortages within the trades will probably continue.

We also have to express our opinion that there seems to be a trend to think money, i.e. salary, financial benefit, is the only motivation needed in order to make attractable and desirable the educational and occupational pursuit of a vocation as a skilled labourer. It is our fear, especially, that people as employers or even within a union will view certain skilled labour needs—their fulfillment—as attractable and desirable because the salary is a good one.

However, as students, and as students representatives, we realize that this is a myth and it must be dispelled, that any person, especially going through the educational process, is not looking toward that ultimate goal of the dollar, rather he is looking for a "place" amongst his peers and within the society. Until it is realized that money might be an eventual, or an inevitable, goal of people it is not the philosophy that brings one through the educational system. When one is going through elementary and secondary school, one is not thinking, ah! how much money am I going to make when I get out of here? People are looking at their needs as a person and their abilities as a person, what subjects please them, what subjects they are good at and what subjects they find fascinating, and until we can get to the point where all subjects, be they technical or academic, are accepted as good subjects as concern society, then we will find that public attitudes will steer people towards the academic. Then, when they find that they cannot make it in the academic world, they might "settle" for a vocational training course.

Another point we have to make is that not only is it necessary to raise the awareness of the public of education as a

[Translation]

écoles d'arts et métiers se voient décerner une médaille d'argent par le Lieutenant-Gouverneur. C'est là malheureusement un indice révélateur de l'attitude publique envers les métiers.

Il nous semble très important de nous attaquer à la base même du problème. Il est extrêmement important que l'on comprenne ici au Canada, aussi bien qu'aux États-Unis et possiblement aussi dans d'autres parties du monde, que le principe même de l'éducation est la formation de l'individu et non pas, comme d'autres témoins l'ont déjà suggéré ici, de former des gens dans le but de satisfaire certains besoins, particulièrement des besoins économiques en fonction d'une période ou d'un métier particuliers.

Avant que l'on puisse enrayer toute pénurie dans un métier donné, il faudra rehausser l'ouvrier dans l'estime du public. Il faut absolument que les gens réalisent que la participation de l'individu envers la société n'a rien à voir avec l'emploi qu'il occupe, et que sa participation doit être estimée et respectée à ce titre seulement.

Nous sommes d'avis que cette pénurie se continuera jusqu'au jour où la société voudra bien accepter l'ouvrier, non seulement à titre d'élément nécessaire mais à titre de membre authentique digne de respect, d'éloges et d'encouragement. Il semble y avoir tendance, de nos jours, à croire que l'argent, c'est-à-dire les avantages salariaux et pécuniaires, soit le seul appât qui puisse rendre le métier d'ouvrier spécialisé attirant. Nous craignons que les gens, surtout le patronat et même les syndicats considèrent que ce professionnalisme, les bénéfices qui en découlent, sont séduisants et désirables parce que le salaire est bon.

Cependant, à titre d'étudiants et à titre de représentant d'étudiants, nous savons que c'est là un mythe qu'il nous faut dissiper, et que personne, surtout l'étudiant qui est à s'instruire, ne vise la fortune comme but ultime, mais qu'il aspire plutôt à se tailler «une place» parmi ses semblables, au sein même de cette société. Il faut se rendre compte que si l'argent devient éventuellement ou inévitablement un but en soi, ce n'est pas là la philosophie qui motive l'étudiant au départ. L'écolier à l'école primaire ou à l'école secondaire ne songe nullement à l'argent qu'il va faire à sa sortie de l'école. Les gens jugent leurs besoins, à titre d'individus, selon leurs talents, les sujets qui les intéressent, ceux où ils excellent et ceux qui les fascinent. Jusqu'au jour où tout sujet académique ou technique, sera accepté comme utile et sur un pied d'égalité par la société, cette dernière continuera de pousser les jeunes vers des carrières libérales. Il arrive souvent que l'étudiant engagé dans cette voie, réalise qu'il est hors de sa sphère, et se «résigne» à entreprendre l'étude d'un métier.

Nous voulons également souligner qu'il n'importe pas seulement de stimuler chez la population un intérêt plus marqué

[Texte]

process whereby the technical and academic following should be *bona fide* to the individual and according to the individual's needs, we also find it necessary to stress that all educational pursuits is valid, because it has the result of personal development. Personal development is productivity and productivity of this nature can only be beneficial to Canadian society. We find it a dangerous assumption by many people to measure personal productivity by the capital productivity that results from one's toils. We find it very necessary to equate productivity with one's toil, and not productivity with the capital results of one's toil. Therefore, what we are saying is that all pursuits, all educational pursuits, should be such that they are according to the abilities and according to the needs of any person who wishes to pursue education, and not according to economic needs as employers or unions might perceive "need" for the society.

I believe it has been stated in previous briefs to this committee that is impossible to predict what occupational needs will be years down the road. It is very important to view education as a necessary process for personal development, and if we are willing to accept education as a necessary process for personal development, and if we are willing to accept personal development as productivity, and beneficial productivity, for Canadian society, then we will see that opening education as much as possible and not restricting education according to economic needs will be, in the long run, to the benefit to Canadian society.

Now we have raising the awareness of technical training, and now we have that education has to be open, because personal development is the only means by which Canadian society will, in the short and long run benefit, we must have access to education. Unfortunately, once we decide to restrict access to education, either vocational or academic, by allowing to persist financial barriers to education, be it by means of tuition fees, lack of housing, lack of subsistence allowances, et cetera, we defeat the meaning of personal development and thereby preclude all the social benefits Canadian society would derive from such personal development. We must have access to education, access to education without financial barriers, access to education without the imposed stigma, access to education that serves the needs and abilities of our people, access to education that allows all Canadians the opportunity to develop, and thereby the opportunity to contribute more to their fellow Canadians.

It is our belief that the present and future health of our Canadian society is directly related to the personal health and vitality of each Canadian. We must move now to assure that each person's pursuit of personal development is not jeopardized by short-term solutions to perceived employment problems. We must not allow labour market needs to dictate the course of our educational philosophies, especially through our economic funding of education. We must agree that personal development in all areas of education is necessary to produce a healthy Canadian society. Personal development through accessible education will inevitably solve all our problems, because people will be following pursuits that they think this society should move toward. If you have everyone studying

[Traduction]

envers l'éducation comme moyen, qui ferait en sorte que l'enseignement technique ou classique devrait servir les meilleurs intérêts de l'individu, et par conséquent tout programme d'études à sa valeur puisqu'il vise l'enrichissement personnel. Cet épanouissement accroît le rendement de l'individu, et cette productivité ne peut qu'être avantageuse au peuple canadien. Il nous semble dangereux de mesurer le rendement personnel dans le cadre d'un rendement global qui est le fruit de nos labeurs. Il nous paraît nécessaire d'établir un parallèle entre le rendement et le travail de chacun et non pas entre le rendement global et le travail d'une personne. En fait, ce que nous disons, c'est que tout programme d'études devrait être proportionné aux talents et besoins de chacun qui désire s'instruire et non pas aux nécessités économiques telles qu'elles pourraient être perçues par les employeurs et les syndicats.

Comme d'autres qui l'ont déjà mentionné ici, je crois qu'il est impossible de prédire quels métiers ou professions seront en demande dans les années à venir. Il importe de considérer l'éducation comme moyen essentiel d'atteindre cet épanouissement personnel. Si nous sommes prêts à accepter l'éducation à ce titre, à accepter cet épanouissement comme levier de productivité, productivité profitable à la nation, nous allons nous rendre compte qu'il faut élargir plutôt que de restreindre l'accès à l'éducation en fonction des besoins économiques, ce qui à long terme sera avantageux pour le Canada.

Nous avons donc dit qu'il fallait rehausser la formation professionnelle dans l'esprit du public, et nous avons également dit que l'éducation devait être accessible à tous parce que l'épanouissement personnel de chaque canadien, sera à courte et à longue échéance profitable au pays. Malheureusement, lorsque l'accès à l'éducation est restreint, soit par des frais de scolarité, le manque de logement, le manque de subventions, etc, le principe même de l'épanouissement personnel est répudié et le pays est privé de tous les avantages qu'il pourrait retirer. Nous devons pouvoir nous instruire, sans avoir à surmonter des obstacles pécuniaires, sans être la cible de préjugés; nous devons pouvoir recevoir un enseignement axé sur les besoins et les talents de notre peuple, recevoir un enseignement qui donne à chaque canadien la chance de s'épanouir et par le fait même lui permet de mieux servir ses compatriotes.

Nous sommes persuadés que la prospérité présente et future de notre pays est directement liée à la santé et à la vitalité personnelles de chaque canadien. Il nous faut agir maintenant afin d'assurer que les efforts déployés par chacun de nous pour se développer à pleine mesure, ne sont pas entravés par les solutions à court terme apportées aux problèmes de la main-d'œuvre. Nous ne devons pas permettre au marché du travail, de dicter, surtout par le biais de subventions, l'orientation de nos philosophies en matière d'éducation. Nous devons convenir que le développement de l'individu est essentiel, dans toutes les sphères de l'éducation, à la prospérité du pays. Ce développement individuel ainsi atteint grâce à l'éducation résoudrait inévitablement tous nos problèmes, parce que les gens s'enga-

[Text]

history, maybe Canadians will think we should become a historical society. Educational freedom, from kindergarten grade on, continuous by, is the only long-term hope for any free people. Once you start to restrict access to education according to labour market needs, you thereby lose the freedom of the people, and you thereby lose the freedom of personal development and you thereby lose the benefits that people contribute to Canadian society.

The Chairman: Thank you. Mr. Schallhorn.

Mr. Steve Schallhorn (Executive Staff Officer, British Columbia Students' Federation): We have identified seven areas that come into the area of federal jurisdiction in which we feel some positive changes could be made in order to bring about the type of philosophical change we would like to see.

First, dealing primarily with the community colleges in the province and colleges across the country, there generally tend to be three types of students: those who are paying their own way, paying tuition fees; those who are currently receiving unemployment insurance benefits while undertaking college programs; and those who are sponsored by Manpower, such that Manpower purchases a number of seats in the colleges. We do not think there should be that type of division. It is the federation's very strong belief that the concept of tuition fees is one that is outdated. We currently have publicly funded education and we feel that education should be publicly funded 100 per cent. We do not feel that it is necessary for the students to have to scrape up the last 5 per cent or 10 per cent to pay for their education, because, in fact, this is one in a series of barriers faced by students, and we feel that it is one very visible barrier that can be eliminated very easily.

We feel that part of the stigma involved in taking a course that would lead to a blue-collar vocation is brought on by the fact that, if you are sponsored, you are sponsored by Manpower, or you are sponsored when you are on unemployment insurance, and certainly to be on unemployment insurance is generally not considered to be on the way to academic or occupational success. What there should be is a federally administered program, separate from unemployment insurance, more along the lines of what is currently done with Manpower, such that each student is sponsored. And the level to which each is sponsored should be much higher than the current level of \$65 a week. The current level for an individual is simply ludicrous, even the student aid program—and our federation, as well as the national union, is addressing a separate task force on student assistance through the Secretary of State. We feel that the allowance should be more along the lines of \$90 to \$95 a week for a single person. That would be much more realistic.

This leads us to another problem, which is that students who are on Manpower or unemployment insurance benefits are not eligible for the student aid program; even if their current income level as Manpower students is significantly lower than the minimum point for student aid, their income is not allowed to be supplemented by the provincial or national student aid

[Translation]

geraient dans des voies, vers lesquelles, selon eux, la société devrait s'orienter. Si tous les gens étudiaient l'histoire, peut-être que les canadiens croiraient que nous sommes une société imbuë d'histoire. L'instruction libre, à partir de l'école maternelle est notre unique espoir à long terme, si nous voulons être véritablement libres. Dès que l'accès aux études est asservi aux besoins du marché du travail, nous ne sommes plus libres, plus libres de nous épanouir à pleine mesure, et la société est privée de la contribution qu'auraient pu lui apporter des individus libres.

Le président: Merci. Monsieur Schallhorn, à vous maintenant.

M. Steve Schallhorn (directeur du personnel de la fédération des étudiants de la Colombie-Britannique): Nous avons répertorié sept régions qui tombent sous la juridiction du gouvernement fédéral, où nous semble-t-il possible d'apporter quelques changements pour opérer le changement de philosophie désiré.

Considérons d'abord les collèges publics de la province et de tout le pays. On y retrouve généralement trois types d'étudiants: ceux qui payent eux-mêmes leurs frais de scolarité, ceux qui bénéficient de prestations d'assurance-chômage tout en étudiant, et les autres qui sont subventionnés par le Ministère de la Main-d'œuvre qui réserve un certain nombre de places dans les collèges. Ces divisions ne devraient pas exister, à notre avis. La fédération croit fermement que le principe de frais de scolarité est démodé. Une certaine partie de l'éducation est présentement subventionnée par l'État, et nous croyons qu'elle devrait l'être à cent pour cent. Il nous semble que les étudiants ne devraient pas avoir à débours, souvent de peine et de misère, les derniers 5 ou 10 p. 100 des frais d'instruction, parce que c'est là un d'une série d'obstacles auxquels ils doivent faire face, et nous croyons que cet obstacle pourrait facilement être éliminé.

Il nous semble que les préjugés qui entourent la formation professionnelle aboutissant à un emploi de col-bleu, viennent du fait que l'étudiant est subventionné par le ministère de la Main-d'œuvre ou qu'il reçoit des prestations d'assurance-chômage. Le fait de subsister de prestations de chômage n'est pas ordinairement considéré la voie assurée vers le succès professionnel. Il devrait y avoir un système subventionné par le fédéral, indépendant des prestations d'assurance-chômage, un peu comme celui que régit actuellement le centre de main-d'œuvre et qui assurerait une subvention à chaque étudiant. Le montant de cette subvention devrait alors être de beaucoup supérieur au montant courant de \$65 par semaine. Ce montant est tout à fait ridicule. L'Aide à l'étudiant, la Fédération et l'Union nationale sont à discuter de la chose avec un comité séparé chargé d'étudier l'aide à l'étudiant accordée par le Secrétariat d'État. Il nous semble qu'un montant de \$90 à \$95 par semaine pour une personne seule serait plus adéquat et bien plus réaliste.

Ceci nous amène à un autre problème. Les étudiants subventionnés par le Centre de la Main-d'œuvre ou qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage n'ont pas droit à l'aide à l'étudiant, ce lors même que leur revenu actuel à titre d'étudiants subventionnés par la Main-d'œuvre est considérablement inférieur au montant minimum accordé par l'Aide à

[Texte]

programs. That is something that, in the short term, should be changed. The Manpower allowance should be considered a financial resource, along with any other financial resource, when it comes to the student aid program.

Briefly, if I can just mention this, what we are calling for, in the task force on student assistance, is an all grant program, so that student loans would be eliminated, because it has been found that they are a very severe disincentive to students from low-income families. There was a study done by a sociologist out of York University, Paul Anisef, which the task force would probably do well to take a look at, which shows the degree of streaming that takes place in Ontario schools, streaming that will lead certain students from the low-income families into technical, vocational courses at the high school levels and from there maybe on to community colleges, maybe not. That type of streaming is much more prevalent in the lower-income than the higher-income groups in Ontario. There have been no studies conducted by any other province in the country along those lines.

We would agree with some of the earlier statements that there should be a much greater emphasis on counselling, counselling not only of students but of parents, and that this should start at a much earlier age. Provinces vary, but usually counselling is not done until the late high school years. The study done by Anisef shows that key decisions are made often as early as grade 8; if that is the case, then that is the latest time at which counselling should take place. That counselling should be geared towards removing some of the social stigma of a blue-collar job, removing some of the attitudes of, well, to get ahead you have to go to university—that type of thing should be dealt with at an early age—as well as towards the financial programs that are available to assist students once they become of legal age, in particular the student aid program.

Another problem that we feel exists with vocational education is the extent to which vocational education is kept separate from academic education. There are very few liberal arts courses being offered at colleges or, if there are, it is virtually impossible for a student involved in a technical or vocational program to take a course of an academic nature. We feel that there are a number of benefits to be had by an overlap. An academic education is conducive to an attitude of change, an attitude of change that we feel would be helpful in the work place in taking on new responsibilities and new skills.

Another problem, which was identified earlier, is that employers often find it difficult to find employees with skills in some of the more geographically isolated areas of the province. We think this is something that could be addressed by putting more emphasis on delivering the education in the smaller and more isolated centres in the province. There are small colleges

[Traduction]

l'étudiant, et ils n'ont pas droit non plus de supplémenter leur revenu en se prévalant des programmes provinciaux ou national d'aide aux étudiants. Cette situation doit changer le plus tôt possible. L'allocation versée par la Main-d'œuvre devrait être estimée au même titre que tout autre ressource financière lorsqu'il s'agit d'aide à l'étudiant.

Pour résumer, si je peux le mentionner ici devant ce comité, ce que nous souhaitons, c'est un programme d'aide à part entière—que le système de prêts aux étudiants soit éliminé, parce qu'on a constaté que ce système constituait un obstacle sérieux pour les étudiants issus de familles à faible revenu. Le Comité aurait avantage à consulter le rapport d'une étude faite par M. Paul Anisef, sociologue de l'université de York, et qui révèle le taux d'acheminement qui se fait dans les écoles de l'Ontario, acheminement qui amène des élèves nés de familles à faible revenu, à suivre des cours d'enseignement technique ou professionnel au niveau secondaire et de là au niveau collégial, le cas échéant. Ce genre d'acheminement est beaucoup plus fréquent en Ontario dans les groupes d'étudiants à faible revenu que dans les groupes plus fortunés. Il n'y a pas eu d'études faites sur ce sujet dans les autres provinces.

Nous convenons avec certains des témoins qui nous ont précédé, que l'orientatin professionnelle devrait occuper une plus grande part de notre programme pédagogique. Les parents pourraient être invités à participer à l'orientation de leurs enfants, et ce dès le bas âge. Les services d'orientation professionnelle sont prodigués de manière différente dans les diverses provinces, mais ils ne sont généralement offerts que vers la fin du cours secondaire. L'étude faite par M. Anisef indique que ces décisions, dont la portée est si grande, sont souvent prises aussitôt la fin du cours élémentaire, et si c'est là le cas, il est déjà grand temps d'offrir le service d'un orienteur. Cette orientation professionnelle devrait viser à supprimer certains des préjugés entretenus à l'égard des emplois de col-bleu; à démentir la croyance populaire qui veut que pour réussir il faut étudier à l'université—et ceci devrait être fait dès le début des études. Cette orientation professionnelle devrait également viser les programmes d'aide financière dont peuvent se prévaloir les étudiants lorsqu'ils ont atteint la majorité, et tout particulièrement les programmes d'aide à l'étudiant.

Il y a un autre problème, l'écart qui sépare l'enseignement professionnel de l'enseignement universitaire. Bien peu de collèges offrent des cours d'arts libéraux, ou lorsqu'ils en offrent, il est pratiquement impossible à l'étudiant enrôlé dans un programme d'études techniques ou professionnelles de suivre un cours de niveau universitaire. Il y aurait, selon nous, de nombreux avantages à tirer d'un chevauchement. L'éducation universitaire ouvre la voie au changement, un changement qui serait salulaire dans un milieu de travail professionnel, puisqu'il inciterait l'étudiant à assumer de nouvelles responsabilités et à se perfectionner.

Un autre problème dont nous avons parlé plus tôt, vient de la difficulté qu'éprouvent certains employeurs dans diverses régions isolées de la province, à trouver de la main-d'œuvre compétente. Cette difficulté pourrait être contournée, nous semble-t-il, si l'enseignement était offert dans les agglomérations plus modestes et plus éloignées. Il y a bien des petits

[Text]

in Dawson Creek, Prince George and Terrace, in British Columbia, but these institutions at the most have 200 or 300 students. The types of programs they offer are very narrow and, as is often a problem, the level of funding from the provincial government is usually not adequate for them to deliver the type of education that should be delivered in that area.

Also, looking for instance, at increasing the number of engineers, perhaps the answer is not to add an engineering school to Simon Fraser University, or the University of Victoria, but perhaps it should be part and parcel of some of these institutions in Dawson Creek, in Prince George, or perhaps the David Thompson University Centre, which is located in Nelson, B.C.—an institution that recently had its university credentials curtailed and is somewhat of a hybrid, it offers two-year academic programs as well as some programs more often associated with community colleges.

One problem you get into in dealing with education in the interior, whether or not there exist institutions in the small centres, is that of housing. Okanagan College in Kelowna, for instance, has had to curtail its vocational programs over the summer, because students coming in for six-to-eight week programs simply cannot find any housing in the summer months in that particular city. The city is a tourist town and you simply cannot find motel accommodations, and it is motel accommodations that students have to rely upon when they come in for retaining on their six-to eight-week programs.

This, again, gets into the financial barriers of the Manpower allowance for the Manpowe allowance for a single person, \$65 a week is not adequate to pay for the type of housing that students are forced to take, even if they can find it. We feel that the federal government, through the Canada Mortgage and Housing Corporation, should be undertaking an aggressive program of building residences attached to the smaller centres, because I think it should be recognized that these centres are not capable of housing students, and are certainly not capable of providing short-term housing, which is often necessary for the six-to twelve-week program.

Another area that the federation is in the process of dealing with is that of the educational opportunities open to women, in particular women in the vocational trades. It was mentioned earlier that 5 per cent of the registered professional engineers in the province are women, and it is the federation's feeling that this is abhorrently low. It should be much higher, but we can identify some the reasons why it is not. Women face a number of particular problems from the moment they walk into a Manpower office, if they are looking to getting involved in the vocational centres, or even if they are looking at professional career opportunities in the universities, and that is the problem of sexism, whether it is blatant or whether it is more subtle. For instance, one of the major social activities at the University of British Columbia run by the engineering school is something that is called the Lady Godiva ride, where a prostitute is hired to ride across campus on a white horse.

[Translation]

collèges à Dawson Creek, Prince-George et Terrace, en Colombie-Britannique, mais ces collègues ont une inscription respective de quelque 200 à 300 étudiants tout au plus. Le programme d'enseignement qui y est offert est très limité, et comme c'est souvent le cas, le niveau des subventions accordées par le gouvernement provincial, n'est pas suffisant pour leur permettre d'offrir le genre d'enseignement dont la région aurait le plus besoin.

Si l'on considère augmenter le nombre d'ingénieurs, il ne s'agit pas d'ajouter une faculté de polytechnique à l'université Simon Fraser ou à l'université de Victoria, mais on devrait peut-être faire des extensions de ces universités à Dawson Creek, Prince-George, ou même au David Thompson University Centre qui a vu dernièrement son statut d'université diminué, et qui offre un cours d'une durée de deux ans, comportant un programme hétérogène de cours universitaires et un certain nombre de cours habituellement dispensés dans les collèges publics.

Le milieu étudiant doit également faire face au problème du logement dans l'arrière-pays. Le collège Okanagan de Kelowna, par exemple, a dû réduire son programme d'enseignement professionnel d'été, parce que les étudiants qui viennent s'inscrire à des cours pour une période de six à huit semaines, ne peuvent tout simplement pas trouver à se loger. La ville étant un centre touristique, il est absolument impossible de loger dans un motel à cette époque, et c'est sur ce genre de facilités que les étudiants doivent pouvoir compter pour se caser lorsqu'ils viennent suivre un cours de recyclage de six à huit semaines.

Ceci nous ramène aux problèmes pécuniaires, l'allocation versée par le Centre de la main-d'œuvre et qui s'élève à \$65 par semaine pour une personne seule, est insuffisante pour payer le genre de logement que l'étudiant est forcé de prendre lorsqu'il en trouve. Le gouvernement fédéral devrait par le biais de la Centrale d'hypothèques et de logement entreprendre un programme intense de construction de résidences à proximité de ces institutions, parce qu'il faut bien reconnaître que ces milieux ne sont pas en mesure d'héberger les étudiants et ne peuvent aucunement offrir les facilités provisoires souvent nécessaires pour les programmes d'enseignement qui durent de six à douze semaines.

La Fédération se préoccupe également d'un autre aspect du problème, celui des options ouvertes aux femmes en matière de formation professionnelle surtout. On a déjà mentionné que cinq pour cent des ingénieurs professionnels inscrits de la province sont des femmes et ce chiffre nous paraît beaucoup trop faible, mais nous avons découvert certaines des raisons qui font qu'il ne soit pas plus élevé. Les femmes se heurtent à une multitude de problèmes particuliers dès le moment où elles se présentent à un centre de main-d'œuvre, quelle que soit la voie dans laquelle elles désirent s'engager, qu'elles désirent apprendre un métier ou qu'elles envisagent une carrière libérale. Ce problème c'est le sexisme, manifeste ou subtil. Prenons par exemple, le cas de la faculté de polytechnique de l'Université de la Colombie-Britannique, qui organise dans le cadre de ses activités mondaines, la promenade de Lady Godiva, où une prostituée est engagée pour se promener sur le campus sur un

[Texte]

This is the type of public image that that engineering school has. It is the only engineering school in the province, and we do not think that is the type of education, or the type of approach, that is conducive to having women become involved in the engineering profession, or any other profession.

It is one of the more blatant examples of what we find is a widespread problem, a problem that is being addressed by some women in B.C. who have formed an association of women in vocational trades. I would refer the task force to an article that appeared in *The Vancouver Sun*, I believe it was on July 24, it was certainly in mid-July—on the opened page and which was written by a woman, Kate Braid, who very recently graduated as a carpenter from the Pacific Vocational Institute. I think it details quite clearly the problems faced by women, from the moment they enter the classroom right through to when they take up their vocations, those problems often being the only women in the class, which has a particular set of problems, often being the only women in the work place, and there are problems faced by both employees and employers. These are problems that are reflective, I think, of more general problem in society but I think they are problems that have to be recognized when we are talking about making more educational and more vocational and more career opportunities available to women.

It is something that simply has to be addressed, and something that can be addressed in more aggressive affirmative action programs. I understand that Manpower has now guaranteed two seats in every class for women. However, two out of a class of thirty is hardly an aggressive program of affirmative action and it is certainly not enough to provide the type of support that those individuals are going to need, given the problems they face.

In dealing with the general problem of unemployment, something that students are very susceptible to, because as, usually, the most inexperienced section of the workforce they tend to be the ones that are laid off first, we would, perhaps, in the long run be looking towards implementing a shorter work week—the 40-hour work week has been with us for some time. As technology progresses, for instance in the area of banking, where computers replace tellers, it is becoming obvious that a number of positions have either been replaced by technology or are capable of being replaced by technology. Technology and machines have reduced the amount of work that has to be done by us, and it follows that we should be working less, we should be working less than a 40-hour week. That, I think, is the long-term solution to the unemployment problem faced by this country. Maybe the vocational trades are where the federal government can look to initiate a shorter work period, whether initially in the civil service and then moving into the trades is something government can decide, but we feel that they should be taking a leading role in reducing the work week.

I think that is about all I have to say.

The Chairman: Thank you very much. If I understand correctly, Mr. Rogen, the remarks of Mr. Schallhorn, you believe it is possible to have programs for education running alongside programs for training, whether they are for blue-collar trades or white-collar trades—I do not always make a

[Traduction]

cheval blanc. C'est l'image que la faculté projette au public. C'est là la seule école de polytechnique que la province, et nous ne croyons pas que l'attitude dont elle fait preuve soit de nature à inciter les femmes à venir s'inscrire.

C'est là un des exemples les plus frappants d'un problème courant, problème auquel certaines femmes de la province se sont attaquées et qui se sont regroupées en association professionnelle. J'aimerais attirer l'attention du Comité sur un article paru dans le *Vancouver Sun*, vers la mi-juillet, le 24 je crois, dans la colonne réservée aux lettres à l'éditeur; cet article a été écrit par Kate Braid par un récemment reçu son diplôme en menuiserie du Pacific Vocational Institute. Je pense qu'il décrit clairement tous les problèmes auxquels les femmes sont exposées depuis le moment où elles entrent à l'école jusqu'au jour où elles choisissent une carrière. Le problème d'être souvent la seule femme inscrite dans un cours, ce qui pose en soi une série de difficultés, celui d'être la seule femme dans un milieu de travail donné; et il y a aussi les problèmes auxquels doivent faire face les employeurs et les employés. Ces problèmes reflètent les problèmes qui affligent la société en général, mais je pense qu'il faut en tenir compte lorsqu'on envisage donner aux femmes libres accès à un plus grand nombre de métiers et de carrières.

Ces problèmes il faut les aborder, et ils méritent qu'on élabore une série d'interventions vigoureuses dans le but de les irradier. J'ai entendu dire que le centre de main-d'œuvre réserve maintenant deux places pour les femmes dans chaque classe. Cependant, le fait de réserver deux places dans une classe de trente peut difficilement être qualifié de mesure vigoureuse et de taille à assurer à ces femmes l'appui dont elles ont besoin pour affronter ces problèmes.

Pour en arriver au problème du chômage, problème qui touche tout particulièrement les étudiants, parce qu'étant donné leur inexpérience sur le marché du travail, ils sont les premiers à être mis à pied; il conviendrait peut-être de réduire la semaine de travail—la semaine de travail de quarante heures existe depuis longtemps déjà. Avec les progrès réalisés dans les opérations bancaires où les caissiers sont remplacés par des ordinateurs, il devient évident que la technique a éliminé ou peut éliminer certains emplois. La technologie et les machines ont réduit la somme de travail que nous avons à effectuer, et il s'ensuit que nous devrions travailler moins que 40 heures par semaine. Je crois que c'est-là la solution à long terme au problème du chômage que doit affronter le pays. Le Gouvernement fédéral pourrait probablement songer au secteur professionnel pour commencer à réduire les périodes de travail; qu'il commence d'abord par la fonction publique pour ensuite s'attaquer au secteur privé, c'est à lui de décider, mais nous estimons qu'il doit jouer un rôle de leader dans la réduction de la semaine de travail.

Voilà, c'est à peu près tout ce que j'ai à dire.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Rogen, si je saisis bien les observations de M. Schallhorn, vous croyez qu'il est possible d'avoir des programmes d'enseignement parallèles aux programmes de formation; qu'ils soient pour les cols bleus ou les cols blancs... je n'arrive pas toujours à faire la distinction.

[Text]

distinction, a dentist is a tradesman but he is a white-collar tradesman, so is a nurse, a machinist is a considered a blue-collar tradesman, and they are both needed by society. If I get your message, these are not exclusive, as some people would suggest. We can have the educated longshoreman like Marcuse, we can have a Zorba who is a philosopher-fisherman, we can have a cultured taxi driver—education should be for everybody, and then trades training is another thing, they are not exclusive. Is that correct? That is what I thought you were saying to us, both of you.

Mr. Rogen: It is definitely true that we do not think vocational training should be exclusive of academic training. For an individual who might have interests in both, who might, in a lifetime, want to work in both fields, who might want to be a longshoreperson and then want to be a doctor, education should not exclude one or the other from accessibility to that kind of preparation, academic preparation. However, what we are afraid . . .

The Chairman: Excuse me, I thought what you were saying, and what I agreed in, was that education should be sought for its own sake, for the development of the person and not for its job value, and that everybody has the right to that education to develop the personality, that that should be considered aside from training for jobs of one kind or another.

Mr. Rogen: We are hoping that people will be indirectly trained for jobs by preparing themselves personally as they wish to prepare themselves. We do not see a job as being exclusive of one's desired course of living, we do not feel that a longshoreperson is a longshoreperson just because he needs the bucks and on the side he is studying philosophy, we hope that people are expressing their own physical and mental ability at that job and that whatever other interests they have they are also able to express someplace else. If we have titles for doctors and lawyers and these are prestigious occupations, maybe we should have titles for machinists and tool and dye makers and post their names every so often in *The Vancouver Sun* to the effect that these people are serving a community, so that if someone is looking for recognition amongst his peers he can find it in all areas of life, and not just as a doctor or a lawyer. We hope that people who are moved in that direction, people who like to work with their hands, who like to work with machines or computers, will be able to express themselves in that way and still find recognition from their peers as contributors to society.

The Chairman: But you would agree that, in addition to the general education, if we are going to be able to serve our fellow citizens we will also need some very specific skills. For example, if I have a cancer in my body I want to make sure that the person who is going to treat me is highly skilled in his trade of medicine; if my car is stopped on the highway I want to make

[Translation]

Un dentiste est un spécialiste, un col blanc spécialisé, tout comme l'est une infirmière, et un machiniste est considéré comme un col bleu spécialisé, mais la société a besoin des deux. Si je comprends bien, l'enseignement professionnel et l'enseignement académique vont ensemble, comme certaines personnes voudraient le laisser entendre. On pourrait avoir un débardeur instruit, comme Marcuse, un Zorba qui est à la fois philosophe et pêcheur, et un chauffeur de taxi cultivé. L'enseignement devrait être pour tous, mais la formation professionnelle est une autre chose, et l'un et l'autre ne devraient pas être séparés. Est-ce bien cela? Je croyais que c'est cela que vous tentiez de nous dire tous les deux.

M. Rogen: C'est bien vrai que nous croyons que l'enseignement professionnel ne devrait pas être distinct de l'enseignement académique. Pour une personne qui peut être intéressée par les deux et qui voudrait travailler dans les deux domaines, par exemple être débardeur puis étudier la médecine, l'enseignement ne devrait pas se limiter à la formation professionnelle ou à la formation académique. Néanmoins, nous craignons . . .

Le président: Excusez-moi, je croyais que vous vouliez dire, et j'étais d'accord avec vous, que l'instruction devrait être recherchée, pour l'épanouissement de la personne et non pour la valeur attachée à l'emploi, que chaque personne a droit à l'instruction pour son propre épanouissement, et que cela devrait être distingué de la formation professionnelle, quelle qu'elle soit.

M. Rogen: Nous espérons que les personnes acquièrent une formation indirecte pour un travail, en se préparant elles-mêmes de la manière qu'elles le voudront bien. Nous ne croyons pas qu'un travail soit étranger à la façon de vivre choisie par une personne; nous ne croyons pas qu'un débardeur est un débardeur uniquement pour le revenu que cela lui rapporte, et qu'entretemps il se consacre à l'étude de la philosophie. Nous souhaitons que les gens expriment leurs aptitudes physiques et mentales dans le travail qu'ils ont choisi, et que, quels que soient leurs autres intérêts, qu'ils sachent s'exprimer dans d'autres domaines. Si nous avons des titres pour les médecins et les avocats, d'ailleurs ceux-ci exercent des professions prestigieuses, nous devrions également songer à en avoir pour les ouilleurs et afficher leurs noms si souvent dans le *Vancouver Sun* pour montrer que ces personnes rendent service à la communauté, de manière que si une personne recherche la reconnaissance de ses concitoyens, elle pourra la trouver dans tous les domaines, et non seulement dans les professions qui jouissent d'un certain prestige. Nous espérons que les personnes qui abondent dans ce sens, les personnes qui aiment travailler avec leurs mains, avec des machines ou avec des ordinateurs, pourront s'exprimer personnellement de cette manière tout en trouvant la reconnaissance de leurs concitoyens à titre de bâtisseurs de la société.

Le président: Oui, mais vous conviendrez sans doute qu'en plus d'une formation générale, nous avons également besoin de compétences particulières si nous voulons être en mesure de servir nos concitoyens. Par exemple, si je souffre d'un cancer, je veux bien être certain que le médecin qui me soignera est hautement spécialisé en cancérologie; si ma voiture tombe en

[Texte]

sure I have somebody to fix it who really knows what he is doing, so that I can get to my destination. In the same way, I want to be useful to society not only for my general education but also for some very specific services that I can render. I think you were saying both those things.

Mr. Rogen: We are not trying to limit standards, I do not think we are trying to imply that.

Mr. Schallhorn: We are not trying to cut down on the technical, vocational or professional skills of the individuals involved, we are trying to say that it is possible to gain those and as well a finer appreciation of exactly what is happening in the world around us. Take a look at some of the newspapers that are springing up in this country, not in this city but in other cities—they usually seem to be taking the name "Sun". One can read through pages and pages of that paper without finding anything that could be considered newsworthy. Yet these newspapers are being geared toward a certain sector of the population. I think that is a reflection of the fact that we are not educating our workers, they find it difficult to read what we would consider to be newspapers and they lack the critical skills to evaluate *The Vancouver Sun* or *The Globe and Mail* or that sort of thing. Maybe not all workers are interested in that, but we think they should have the opportunity to gain the education to be able to make that choice.

The Chairman: In the late sixties and early seventies, there was a period when student federations and student groups within the universities and the colleges were evaluating the courses in the curriculum and publishing written evaluations for the benefit of the students; where they thought the courses were lacking, they were so publicly, and where they thought the courses were obsolete they were saying so, when they thought the university or the college was not giving them things they thought they should have, they were saying so. Is that still being carried on? I have not heard very much in the last four or five years about it, I am just wondering whether it is still being done.

Mr. Schallhorn: Yes, it is. It is something that we are finding is of great difficulty, particularly in the vocational and technical institutes. This is not a reflection on the task force, but we find it very difficult to get things changed when we are dealing with these programs because of the interconnection with the local administration, who are obviously administering the program, the provincial government, who are funding it, and also the federal government, which is mixed up in it through providing numbers of seats and funding for the colleges. To get all three in a room to get things changed is virtually impossible.

The kinds of changes you were referring to happened mainly in the universities; to a large extent a lot of that work was done and the committee structure still exists, so changes are made without much fuss. But that is not true in colleges, in fact, the B.C. federation is involved this year in a campaign of student rights and responsibilities, because we do believe it is a two-way street. What we are trying to do is to approach the

[Traduction]

panne sur la route, je veux être sûr que celui qui la réparera connaît bien son métier, pour que je puisse me rendre à destination. De la même manière, je veux être utile à la société non seulement par ma formation générale mais également par les services très particuliers que je peux lui rendre. Je pense que ce sont là les deux choses que vous vouliez dire.

M. Rogen: Nous n'essayons pas de réduire les normes, et ce n'est pas, je pense, ce que nous voulons dire.

M. Schallhorn: Nous n'essayons pas de déprécier les qualifications techniques et professionnelles des personnes visées, ce que nous voulons dire, c'est qu'il est possible d'acquérir ces qualifications, de même qu'un meilleur aperçu de ce qui se passe dans le monde autour de nous. Jetez un coup d'œil à quelques uns des journaux qui sont publiés dans notre pays, pas seulement dans cette ville, mais également dans d'autres... ils semblent tous vouloir s'appeler "Sun". On pourrait en lire des pages et des pages sans rien trouver qui vaille la peine d'être qualifié de nouvelle. Et pourtant, ces journaux s'adressent à un groupe particulier d'individus. Cela démontre bien que nous n'instruisons pas nos travailleurs; ils trouvent difficile de lire ce que nous appelons des journaux, et ils n'ont pas les connaissances nécessaires pour pouvoir évaluer le *Vancouver Sun* ou le *Globe and Mail* ou tout autre quotidien du genre. Peut être que cela n'intéresse pas tous les travailleurs, mais nous estimons qu'il doivent avoir la chance d'acquérir les connaissances qui leur permettront de faire un tel choix.

Le président: Vers la fin des années soixante et le début des années-soixante dix, les fédérations et les groupes d'étudiants dans les universités et dans les collèges évaluaient les cours qui figuraient au programme de leur institution et publiaient ensuite les résultats de ces évaluations pour le bénéfice des étudiants; ils n'hésitaient pas à dire publiquement si les cours étaient désuets, s'ils étaient incomplets ou si l'université ou le collège qu'ils fréquentaient ne donnait pas l'enseignement qu'ils croyaient avoir besoin. Je me demande si on fait encore de même aujourd'hui? Je n'en ai pas entendu parler beaucoup au cours des quatre ou cinq dernières années. Je serais curieux de savoir.

M. Schallhorn: Oui cette habitude existe toujours. Mais ce n'est pas facile, particulièrement dans les instituts techniques et professionnels. Cela n'est pas une réflexion du groupe de travail, mais nous nous rendons compte qu'il est très difficile d'apporter des changements à ces programmes en raison des liens avec l'administration locale, qui de toute évidence administre le programme, avec le gouvernement provincial, qui le finance, et le gouvernement fédéral dont la participation consiste à réserver un certain nombre de places et à octroyer des subventions. Il est pratiquement impossible de réunir ces trois niveaux d'administration dans le but d'apporter certains changements.

Les changements dont vous parliez se sont produits principalement dans les universités; dans une grande mesure une somme appréciable de travail a été effectuée et la structure du comité est toujours en place, ainsi les changements sont effectués sans grand remue-ménage. Mais il n'en est pas de même dans les collèges, de fait, la Fédération de la Colombie-Britannique participe cette année à une campagne axée sur les droits

[Text]

colleges and identify areas where there are real problems, such as areas where the equipment is obviously not adequate and areas where, in some cases, the equipment is not safe. This type of problem does exist in the province, where there are students in diesel mechanic courses working on snowmobile engines—you know what type of situation it is—really, it is quite ludicrous in the smaller institutions and it is directly related to provincial funding.

The Chairman: What is the students' federation's attitude towards what is described as co-operative education, let us say, in a journalism course you have so many weeks, or part of a week in the institutions the rest on the job with a magazine or a journal, the museum archivist in the institution and on the job, the lawyer in the institution and on the job—whatever? Many employers have said that they would like more of that, because then they would know when the person showed up with his degree at the end of so many years that not only would he have a good general academic training but also he would have a combination of some practical training with job conditions and real-life situations for work.

Mr. Schallhorn: Generally, we would be in favour of encouraging and expanding that type of education. We would also extend it beyond the traditional two-, three-, or four-year programs, it should be ongoing for a person's working life. There should be much more contact with the college or university throughout his working life because skills, whether in technological areas or other areas, do change and it is possible to upgrade skills. We think there should be much more mobility from colleges to the workforce.

One thing we are somewhat distressed over is the degree of the wage-subsidy programs that are now in existence. We feel this is something that is moving away from college—or institution—based education, and while we were looking for an integration of these types of education, we do think the majority of the education should be in an institutional framework and should not be left up to employers. We feel, from what evidence we have been able to look at, that the type of education gained on the shop floor is very narrow and particular to that firm's needs and is not conducive to the worker's needs. The worker is only trained in one type of equipment, and when that equipment becomes outmoded or outdated, or if the employer decides to get out of the business, the employee is left with a set of skills that are no longer marketable. We feel that if the emphasis continues to be on the institution as a base, there is less likelihood of that's happening. Also, there is an advantage in being put back in with other students from other firms, as well as with younger students. There is a bit of an educational experience in being put into a different atmosphere for six to eight weeks, and that simply does not happen if

[Translation]

et les responsabilités des étudiants, parce que nous croyons qu'il s'agit d'une question qui nous regarde également. Ce que nous essayons de faire, c'est d'établir des contacts avec les collèges, puis de déterminer les domaines où il y a de réels problèmes, par exemple les domaines où l'équipement est inadéquat ou ne répond pas aux critères de sécurité. Ce genre de problème existe vraiment dans notre province quand on sait que des étudiants en mécanique diesel travaillent sur des moteurs de motoneige... vous voyez de quel genre de situation il s'agit; c'en est réellement ridicule dans les petites institutions, et cela est directement relié au financement provincial.

Le président: Quelle est l'attitude de la fédération des étudiants vis-à-vis ce qu'on appelle un enseignement coopératif? Disons que dans un cours de journalisme un certain nombre d'heures sont passées dans l'établissement d'enseignement, et le reste est consacré à un stage dans un journal ou un périodique. Un archiviste consacrerait une partie de son temps à l'institution d'enseignement, et l'autre, à un travail dans un musée, de même pour un avocat ou tout autre genre de travail. Beaucoup d'employeurs on fait savoir qu'ils aimeraient voir cette méthode plus étendue, ainsi ils sauraient, lorsqu'ils accueillent un nouveau diplômé, qu'il ne possède pas seulement une formation académique générale, mais aussi une formation pratique sur le tas et une expérience des situations rencontrées habituellement en cours d'emploi.

M. Schallhorn: En général, nous favorisons l'encouragement et l'élargissement de ce genre d'enseignement. Nous irions même à la prolonger au-delà des programmes habituels de deux, trois ou quatre ans, cela devrait se poursuivre durant toute la carrière. Au cours de cette carrière, il devrait y avoir plus de contacts avec le collège ou l'université, parce que les techniques et les méthodes changent continuellement, que ce soit dans les domaines techniques ou dans d'autres domaines, et il est possible de relever le niveau des compétences. Nous croyons qu'il devrait y avoir plus de contacts et d'ouvertures entre les collèges et les effectifs.

Une des choses qui nous désole le plus c'est le niveau des programmes d'allocations salariales maintenant en vigueur. Nous estimons que c'est une chose qui s'éloigne de l'enseignement donné par les collèges ou les institutions, et, bien que nous cherchons à intégrer ces deux types d'enseignement, nous estimons que l'enseignement dans son ensemble devrait s'inscrire dans une structure institutionnalisée, et non laissé à la discrétion des employeurs. D'après ce que nous avons pu constater, la formation acquise en atelier est très limitée, calquée sur les besoins de l'entreprise et ne répond pas aux besoins du travailleur. Ce dernier n'est habilité à travailler que sur un type particulier d'équipement, et lorsque cet équipement devient démodé ou désuet, ou lorsque l'employeur décide de se retirer de cette affaire, le travailleur se retrouve avec des compétences qu'il ne peut plus vendre. Nous pensons qu'en continuant à considérer l'institution comme base de l'enseignement, il y aura moins de chance qu'une telle situation se produise. Aussi, il y a un avantage à être mêlé à d'autres étudiants venant d'autres entreprises ou à des étudiants plus jeunes. On peut retirer une certaine expérience éducative à

[Texte]

it is always one person from whom you are getting your education.

Mr. Rogen: If I may?

The Chairman: Sure.

Mr. Rogen: I think one of the fears we have resolves around the attitude in some of the briefs that have been submitted in Ottawa, and certainly in some of the comments that have been made here. Employers use words such as "piracy" of people. It certainly leads us to think, if there were this co-operative education, for some reason employers would feel there was some kind of inherent obligation was for a person to remain with a place just because the educational system had deemed it better for him to be educated in that place. We certainly do not like the continuation of that idea of people piracy. I do not see how people can be stolen from a society, when it is for the benefit of one society.

The other thing is that even within the unions, who view apprenticeships as a kind of weakening or diluting of their labour market, in that if there are 500 places and you have 2,000 people who want to take advantage of apprenticeship programs it will somehow lower the wage scale, because now you will have many more surplus to the demand, again, we are looking at people who simply want to express personal development in a certain area. For co-operative education really to be successful, we believe there has to be some loss of this attitude of regarding people as property, or threats, or something like that; people in an educational environment simply wish to further their education and personal development, they are not looking to take this guy's job and they are not looking to get an education at IBM and then go to General Electric. They are willing to learn a trade and they want to contribute that knowledge to their fellow Canadians.

The Chairman: Thank you very much. I am pleased to have received representations from students, because in some places we have not, and I think we want a full range of views, not just those of labour and management and the training institutions, but also those of the students. Thank you very, very much. If you have, as I have mentioned to others, further comments that you would like to add before we start drafting our report, you can send us those in a letter up until December 1, I would say.

Mr. Rogen: Thank you.

Mr. Schallhorn: Thank you very much.

The Chairman: Our final witness for this afternoon is the Canadian Vocational Association, represented by its President, John L. McInnes. Mr. McInnes, I am sorry that you had to wait so long.

Mr. J. L. McInnes (President, Canadian Vocational Association): Not at all, Mr. Chairman. Thank you very much for

[Traduction]

être plongé dans une ambiance différente pendant 6 ou 8 semaines ce qui est impossible lorsqu'on reçoit sa formation toujours de la même personne.

M. Rogen: Si vous le permettez?

Le président: Bien sûr.

M. Rogen: Je pense qu'une des craintes que nous éprouvons tourne autour de l'attitude que l'on retrouve dans quelques uns des exposés que nous avons présenté à Ottawa, et sûrement dans certains des observations qui ont été faites ici. Les employeurs utilisent des expressions comme «piraterie» de travailleurs. Cela nous porte sûrement à penser que s'il y avait cette forme d'enseignement coopératif, les employeurs, pour une raison ou une autre, penseraient qu'il existe une sorte d'obligation inhérente pour une personne de rester à un endroit tout simplement parce que le système d'enseignement a jugé qu'il était dans son intérêt de recevoir son enseignement à cet endroit. De toute évidence nous n'aimons pas cette idée de piraterie de travailleurs. Je ne vois pas comment on peut voler une société de ses travailleurs lorsque c'est pour son bénéfice.

Ce que je veux également souligner, c'est que même les syndicats voient l'apprentissage comme un affaiblissement ou une dilution de leur marché de main-d'œuvre; autrement dit, s'il n'y a que 500 places de disponibles et que l'on a 2000 personnes qui veulent profiter des programmes d'apprentissage, on se retrouve avec une certaine baisse de l'échelle de salaire parce que l'offre de services sera de beaucoup supérieure à la demande. Encore une fois ce sont des personnes qui veulent simplement exprimer leur épanouissement personnel dans certains domaines. Pour que l'enseignement coopératif réussisse, nous croyons qu'il faudra modifier cette attitude qui consiste à considérer les personnes comme un bien ou une menace, ou quelque chose du genre, les personnes qui sont le milieu scolaire désirent tout simplement parfaire leur formation et leur épanouissement personnel; elles ne veulent pas prendre l'emploi d'un autre, ni recevoir une formation chez IBM pour passer ensuite chez General Electric. Elles veulent apprendre un métier et faire profiter leurs concitoyens de leurs connaissances.

Le président: Je vous remercie beaucoup. Je suis heureux de connaître les doléances des étudiants parce qu'à certains endroits cela n'a pas été fait, et aussi parce que nous désirons avoir tout un éventail d'opinions, et non seulement celles des travailleurs, des employeurs et des établissements d'enseignement, mais aussi celles des étudiants. Je vous remercie beaucoup. Comme je l'ai mentionné aux autres, si vous avez d'autres observations à nous communiquer avant que nous commencions à rédiger notre rapport, vous pourriez le faire par la poste avant... disons le 1^{er} décembre.

M. Rogen: Merci.

M. Schallhorn: Merci beaucoup.

Le président: Notre dernier témoin cet après-midi est l'Association canadienne de la formation professionnelle, représentée par son président, M. John L. McInnes. Monsieur McInnes, veuillez nous excuser si vous avez dû attendre si longtemps.

M. J. L. McInnes (président de l'Association canadienne de la formation professionnelle): Je vous remercie de m'avoir

[Text]

this opportunity to speak to you at this late time in the afternoon. I am not insensitive to the few amongst us who are left, so I will be very brief. I would like to read into the record, if I may Mr. Chairman the objective of the Canadian Vocational Association.

The Canadian Vocational Association is an incorporated national organization with education, business and industrial membership working together for the advancement of technical and vocational education in Canada. The objective of the association is to promote and develop, to the maximum, the potential of the nation's labour force through effective formal training programs. In addition, it provides a forum for the exchange of points of view and information between interested organizations and individuals. The association is interested in promoting research studies problems related to education, training and employment and in the development of standards of training and certification on a Canada-wide basis in all occupational fields. The Canadian Vocational Association encourages unity of purpose amongst all those concerned with and interested in technical and vocational training and the development of a competent national labour force.

The Chairman: I note—and I congratulate you on doing something that many other groups out here are perhaps not able to do—that you have printed parts of your brief in the English and the French languages.

Mr. McInnes: Thank you very much. I apologize for the fact that ...

The Chairman: Is it because you are a national association and you serve all parts of the country?

Mr. McInnes: Certainly that, I think, is in large part responsible. I only regret that it was not possible to do so to a further extent, Mr. Chairman.

The association through me has taken the liberty of identifying certain problems, which I will speak to in point form. I would hasten to add that we have proposed some solutions as well, so it is not an entirely negative presentation, Mr. Chairman.

Moving along, then, very briefly, the identified problems are: One, a continuing shortage of skilled workers, which will be exacerbated in the eighties due to expected megaprojects, particularly in the western provinces;

Two, federal policies regarding manpower shortages are not sufficiently consistent with provincial priorities, nor are they well articulated or co-ordinated;

Three, the recurring and persistent criticism of the CEIC by employers, both with respect to their ability to relocate manpower and initiate relevant training programs;

Four, the continuing failure of the apprenticeship system either to resolve the acute shortage of skilled manpower or to allow the breadth of training necessary to provide employees

[Translation]

fourni cette occasion de vous adresser la parole en cette fin d'après-midi. Comme je sais qu'il en reste encore parmi nous qui n'ont pu faire valoir leur point de vue, je tâcherai d'être assez bref. Si vous le permettez, M. le président, je vous lirai les objectifs de l'Association canadienne de la formation professionnelle.

L'Association canadienne de la formation professionnelle, est une organisation nationale incorporée, dont les membres venant du secteur de l'enseignement, des affaires et de l'industrie œuvrent ensemble pour l'avancement de la formation professionnelle et technique au Canada. Le but de l'Association est de promouvoir et de perfectionner le potentiel des travailleurs du Canada au moyen de programmes officiels de formation pratique. De plus, l'Association sert de forum pour l'échange d'opinions et d'informations entre organismes et personnes intéressées. Elle s'occupe également de la promotion d'études des problèmes reliés à l'enseignement, à la formation et à l'emploi, et à l'élaboration de normes nationales relatives à la formation et à la certification, et ce, dans tous les domaines de travail. L'Association canadienne de la formation professionnelle encourage la concertation de tous ceux qui s'intéressent à la formation technique et professionnelle, et à la création d'une main-d'œuvre canadienne compétente.

Le président: J'en prend bonne note ... et je vous félicite de faire ce que plusieurs autres groupes ici n'ont pu faire ... c'est-à-dire d'avoir publié des parties de votre exposé en français et en anglais.

M. McInnes: Je vous remercie, et je m'excuse si ...

Le président: Est-ce parce que vous êtes une association nationale et que vous desservez toutes les régions du pays?

M. McInnes: C'est sans doute la principale raison M. le Président, et je regrette que nous n'ayons pu le faire sur une plus grande échelle.

L'Association m'a confié le mandat de vous exposer sous une forme simplifiée les différents problèmes qu'elle a pu identifier. Je m'empresse d'ajouter que nous avons également proposé quelques solutions, et qu'il ne s'agira donc pas d'un exposé entièrement négatif.

Pour ne pas perdre de temps donc, les problèmes que nous voulons vous faire connaître sont comme suit: Premièrement: une pénurie permanente de travailleurs qualifiés, pénurie qui sera aggravée au cours des années quatre-vingt en raison des projets gigantesques qui sont prévus, particulièrement dans les provinces de l'Ouest ...

Deuxièmement: Les politiques du fédéral en matière de pénurie de main d'œuvre ne correspondent pas assez aux besoins des provinces, et ces politiques ne sont ni bien organisées, ni bien coordonnées.

Troisièmement: Les critiques persistentes et renouvelées des employeurs face à l'inaptitude de la Commission canadienne d'emploi et d'immigration à relocaliser la main d'œuvre et à mettre sur pied des programmes de formation appropriés.

Quatrièmement, l'échec répété du système d'apprentissage, que ce soit pour résoudre la grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou pour prévoir la mesure de formation nécessaire

[Texte]

with the ability to respond to the changing needs thrust upon them by technological change and other structural changes—by that, I mean mobility;

Next, the allocation of federal funds to the provinces for training programs is frequently underutilized, due to inflexible program regulations;

CEIC data, both current and forecast oriented, is considerably lacking and is largely inadequate to accommodate a meaningful demand model re the introduction of training programs;

Considerable confusion exists, and consequently inefficiency results, from the lack of definition concerning the distinction between education, which I understand is perceived to be a provincial jurisdiction, and training, which in turn is perceived by many as a federal jurisdiction;

Next, the multiplicity of program recommendation approval bodies, which must be consulted and/or advised between the point of program origin and subsequent approval, considerably detracts from the unity of purpose that must prevail for a consistent training effort to be achieved.

Lastly, with respect to identified problems, the substantial number of the program recommending approval bodies—for example, program advisory committees, colleges and/or institutes, provincial advisory boards, ministry of education and/or labor, CEIC, et cetera—presumed to be autonomous in such matters significantly detracts from the logical, rational, coherent, unified training effort required at both levels of government.

As not quite an aside, Mr. Chairman, we believe it is important to recognize that the aforementioned shortage of skilled workers obtains, and will continue to do so, notwithstanding unacceptable levels of unemployment and inordinate levels of secondary school dropouts. The end result, if not corrected, will seriously constrain the production and growth of Canada's economy, particularly in the manufacturing and resource industries.

With respect to proposed solutions, we offer the following, in the context of the foregoing: One, we presume it important to identify, at the federal level, a single, creditable person, as determined by governments, employers and trainer educators, who is charged with the responsibility of articulating/coordinating federal-provincial manpower training policies to both levels of government, in order to facilitate recommendations regarding federal training expenditures that are consistent with mutually identified and understood training priorities.

The next point, by way of a proposed solution, is to encourage provincial governments to identify a likewise creditable person to assume the same responsibility as identified above at

[Traduction]

pour donner aux employés de la possibilité de répondre aux besoins que leur imposent les changements technologiques et conjoncturels, il s'agit bien sûr du problème de la mobilité.

Ensuite, l'affectation de fonds fédéraux aux provinces au titre des programmes de formation est souvent sous-utilisée en raison de la rigidité des règlements d'application des programmes.

Les données de la CCEI, qu'il s'agisse de statistiques ou de prévisions, sont grandement insuffisantes et inadéquates pour qu'il soit possible d'établir un modèle significatif des besoins en programmes de formation.

Nous sommes témoins d'une grande confusion et d'une certaine inefficacité attribuables à l'absence d'une définition qui distingue entre, d'une part, l'enseignement, qui, si je ne me trompe pas, est perçu comme étant de juridiction provinciale, et, d'autre part, la formation, que beaucoup perçoivent comme étant de juridiction fédérale.

Ensuite, le trop grand nombre de corps qui doivent être consultés continuellement entre l'étape de la création d'un programme et celle de l'approbation, nuit considérablement à l'unité de but qui est essentielle pour la constance des efforts mis en œuvre dans le domaine de la formation.

Enfin, pour ce qui est des problèmes que nous venons de cerner, le nombre important d'organismes qui sont censés être autonomes en la matière par exemple, les comités consultatifs sur les programmes, les collèges et les institutions d'enseignement, les conseils consultatifs des provinces, le ministère de l'Éducation, les syndicats, la CCEI etc., nuit d'une manière appréciable à l'effort logique, rationnel, cohérent et homogène requis aux deux niveaux de gouvernement en matière de formation.

De plus monsieur le président, nous croyons qu'il est important de reconnaître que malgré le taux inacceptable de chômage, et malgré le nombre élevé de personnes qui abandonnent les études au secondaire, la pénurie de main d'œuvre qualifiée est réelle et continuera de l'être. A la fin, si cette situation n'est pas corrigée, on assistera à une restriction de la production et de la croissance de l'économie canadienne, particulièrement dans le secteur manufacturier et dans la transformation des ressources.

Pour ce qui est des solutions aux problèmes que je viens de mentionner, voici ce que nous proposons: Premièrement, nous estimons qu'il est important de reconnaître, au niveau fédéral, une personne compétente qui pourra être choisie par les gouvernements, les employeurs, les pédagogues en formation. Cette personne aura la responsabilité de structurer et de coordonner les politiques fédérales-provinciales de formation la main-d'œuvre afin de faciliter la formulation de recommandations concernant les dépenses du fédéral, des recommandations qui correspondent à des besoins qui auront fait l'objet d'accords et d'ententes communs entre les deux niveaux de gouvernement.

Toujours dans le cadre des solutions que nous proposons, nous voulons encourager les gouvernements des provinces à reconnaître une personne compétente qui assumera les mêmes

[Text]

the provincial level, for the purpose of ensuring liaison with his provincial colleagues and federal counterparts.

Next, encourage provincial governments to ensure that federally sponsored, institutional-industry and co-operative training program curricula are screened by provincial industry advisory committees, where the industry is identified by sector, which should be in addition to a federal trainer and ministry of education official, composed of members appointed by mandatory program advisory committee, made up of representatives of federal training, ministry of education, ministry of labour and, in the case of apprenticeship training, the employer and union where applicable as well as trainer educator representatives.

Next, a joint federal-provincial initiative is necessary regarding the rationalization of apprenticeship training programs in order to accommodate the inevitable technological and structural change—mobility, again, is intended here—with which a skilled worker will be faced;

We also believe it is important, vis-à-vis proposed solutions, that considerably more effort be expended by all parties concerned regarding the implementation of co-operative training programs, which represent, in our view, the appropriate balance and most desirable outcome vis-à-vis institutional versus industry training programs.

We also believe a concerted effort must be expended by all authorities concerned to ensure that a more relevant computer-assisted forecast model re skilled shortages is established;

Although I have not said so here, Mr. Chairman, we would think it is very important that not only the public but the private sector be included in that process;

Lastly, with respect to solutions, the distinction between training, i.e. a federal responsibility, and education, a provincial responsibility, must be precisely delineated and, subsequently, every effort will need to be made to bridge the differences that may result in order to achieve a comprehensive education training outcome.

For the aforementioned solutions to be effective, Mr. Chairman, we believe Canada's manpower training policies will need to be understood by all parties concerned, to be the consequence of joint federal-provincial undertakings, which have been fully and effectively co-ordinated and articulated. This will only be possible given a futuristic all inclusive comprehensive manpower strategy, completely understood and articulated by the federal government.

The foregoing submission reflects, to a considerable degree, an aggregate view of the problems Canada faces regarding

[Translation]

responsabilités que dans le cas précédent, mais cette fois au niveau provincial; cette dernière devra assurer la liaison avec ses collègues provinciaux et leurs homologues fédéraux.

Ensuite, nous désirons encourager les gouvernements des provinces à s'assurer que les programmes de formation conjoints réunissant la participation de l'industrie et des établissements d'enseignement, qui sont subventionnés par le fédéral, soient étudiés par des comités consultatifs provinciaux de l'industrie, lorsque l'industrie est classée par secteur, en plus d'un fonctionnaire fédéral spécialiste de la formation et d'un représentant du ministère de l'Éducation. Les membres de ces comités consultatifs seraient nommés par des comités consultatifs mis sur pied aux termes de la loi, et composés de spécialistes fédéral en matière de formation, de représentants du ministère de l'Éducation et du ministère du Travail et, dans le cas de la formation d'apprentissage, de représentants de l'employeur et des syndicats, de même qu'un pédagogue en formation.

Ensuite, il faudrait une concertation fédérale-provinciale conjointe au sujet de la rationalisation des programmes de formation d'apprentissage, afin de pouvoir affronter les changements inévitables sur le plan technologique et conjoncturel... avec lesquels les travailleurs qualifiés seront aux prises... il s'agit encore, ici, d'une question de mobilité.

Face aux solutions proposées, nous estimons qu'il est important que beaucoup plus d'efforts soient mis en œuvre par les parties intéressées au sujet de la réalisation de programmes coopératifs de formation, qui représentent, selon nous, le meilleur équilibre et la solution la plus souhaitable au problème de la participation de l'industrie et des établissements d'enseignement à de tels programmes.

Nous croyons également que des efforts concertés doivent être mis en œuvre par les autorités responsables afin d'établir un modèle informatisé de prévisions des pénuries de travailleurs qualifiés.

Monsieur le président, bien que je ne l'aie pas mentionné, il est très important d'obtenir la participation non seulement du secteur public, mais également celle du secteur privé.

En dernier lieu, pour ce qui est des solutions, la distinction entre la formation, qui est de responsabilité fédérale, et l'enseignement, de responsabilité provinciale, doit être clairement établie, et, par la suite, tous les efforts seront requis pour rapprocher les différences qui pourraient en résulter, afin de trouver une solution complète en matière d'enseignement de formation.

Pour que les solutions sus-mentionnées soient efficaces, monsieur le président, nous croyons que les politiques du gouvernement du Canada en matière de formation de la main-d'œuvre doivent être comprises par toutes les parties intéressées et être le résultat d'efforts conjoints fédéraux-provinciaux efficacement coordonnés et organisés. Cela ne sera possible que si l'on dispose d'une stratégie fédérale futuriste, et complète en matière de main-d'œuvre, une stratégie claire et bien structurée.

Cette demande reflète dans une large mesure, l'opinion succincte des problèmes auxquels le Canada fait face en ce qui

[Texte]

employment opportunities for the eighties, from the perspective of those who are in a position substantially to influence the introduction of both institutional and industry training programs, individuals who are perceived to be largely operating without the benefit of sufficient leadership at either the federal or the provincial level regarding a well-established, well-articulated federal or provincial manpower training policy, as determined by meaningful joint federal-provincial initiatives.

I think I might owe you an apology, Mr. Chairman, in that, in my anxiety to read this quickly, I do not think I have read it well. I respectfully submit it and I would be pleased to answer any questions you might have.

The Chairman: Thank you. There is no problem, because we were all reading it along with you.

Mr. McInnes: Thank you very much.

The Chairman: You certainly have made quite a summary of the identified problems and proposed solutions. It is almost as though you have gone through all the briefs we have had already and very well picked out the principal...

Mr. McInnes: Thank you very much, Mr. Chairman. I do notice that what has been said here today, in many respects, reflects our position.

The Chairman: Could you tell me exactly who are the members of the Canadian Vocational Association? You say it is a national organization for education, business and industry, but are you made up of provincial associations, or special interest groups? And who would they be?

Mr. McInnes: Mr. Chairman, we have approximately 1,200 members, and we have representation from all the provinces, the territories and the Yukon in Canada. For the most part, I would be less than fair if I did not mention that the majority of our membership are educators, in the broadest possible context, that is, educators in the public sector, as well as trainers in the industry. We have, in addition, union representatives, although they are in the minority. We also have employers represented, who are likewise in the minority. Our membership is pretty well distributed coast to coast, and we meet annually by way of an annual conference. We have a journal, which is published quarterly, on which we rely a great deal for communication. Perhaps I could explain further, if you have any further questions in that regard.

The Chairman: With respect to your proposed solutions in the first one, you say that we should:

... identify at the federal level, a single credible person... who is charged with the responsibility of articulating, co-ordinating federal-provincial manpower training policies to both levels of government...

... et cetera. Do you have in mind some kind of super minister appointed by the federal government of the day? By the same token, in your second recommendation you suggest a similar type of credible person at the provincial level. Is this a sort of super minister as well?

[Traduction]

concerne les possibilités d'emploi dans les années 80, émise par ceux qui sont en mesure d'influer sensiblement sur la mise sur pied de programmes de formation au niveau des établissements d'enseignement et de l'industrie, des personnes que l'on perçoit comme travaillant sans leadership suffisant soit au niveau fédéral, soit au niveau provincial, en vue d'une politique fédérale ou provinciale bien établie et bien organisée en matière de formation de la main d'œuvre, conformément aux objectifs déterminés par des initiatives conjointes fédérales-provinciales.

Je vous prie de bien vouloir m'excuser monsieur le président, car j'ai lu mon texte si rapidement que je l'ai probablement mal lu. Je vous le soumets respectueusement, et je serai heureux de répondre à toutes vos questions.

Le président: Merci. Il n'y a pas eu de difficultés, parce que nous le lisons tous en même temps que vous.

M. McInnes: Merci beaucoup.

Le président: Vous avez résumé assez bien les problèmes et les solutions qui y sont proposées. C'est presque comme si vous aviez parcouru tous les exposés qui nous ont été présentés, et en avez tiré le principal...

M. McInnes: Merci beaucoup monsieur le président. Je constate que ce qui a été dit aujourd'hui reflète à maints égards notre position.

Le président: Pouvez-vous me préciser qui sont exactement les membres de l'Association canadienne de la formation professionnelle? Vous dites que c'est une organisation nationale pour l'éducation, les affaires et l'industrie; mais est-elle composée d'associations provinciales ou de groupes d'intérêt particuliers? Et, si oui, quels sont ces groupes ou associations?

M. McInnes: Monsieur le président, notre association compte environ 1,200 membres, parmi lesquels des représentants de toutes les provinces, des territoires et du Yukon. Je ne saurais être plus honnête si je ne mentionnais pas que la majorité de nos membres sont des éducateurs, dans le sens le plus large, c'est-à-dire des éducateurs du secteur public de même que des spécialistes en formation venant de l'industrie. De plus, bien qu'ils soient en minorité, nous comptons des représentants syndicaux, et des représentants des employeurs. En fait nos membres sont assez bien répartis de l'est à l'ouest, et nous nous réunissons une fois par an lors de notre conférence annuelle. Nous avons également un journal qui est publié trimestriellement et qui nous sert d'organe principal d'information et de communication. Si vous avez d'autres questions, je serai heureux de vous donner plus de détails.

Le président: Pour ce qui est des solutions que vous proposez, dans la première, vous dites que nous devrions:

... reconnaître au niveau fédéral, une seule et unique personne compétente qui aurait la responsabilité d'organiser et de coordonner les politiques du fédéral et des provinces en matière de formation de la main-d'œuvre...

... etc., etc. Songez-vous à un genre de super ministre nommé par le gouvernement fédéral du jour? De la même manière, dans votre deuxième recommandation, vous proposez un genre semblable de personne compétente au niveau provincial. S'agit-il également d'un super ministre?

[Text]

Mr. McInnes: No, Mr. Chairman. I think to suggest a super minister is something of an overstatement, but I fully recognize that my own statement might well be something of an overstatement. I think what we are trying to get at here, Mr. Chairman, is that for those of us who are in the position of initiating programs, whenever we seek out direction and/or guidance with respect to the criteria that might well apply, we run into considerable and substantial conflict, both at the federal and the provincial levels. It is very difficult to identify, with any certainty, someone who is presumed to speak for either the federal position or the provincial position.

What we have in mind here is someone, possibly, looking at it from a provincial perspective, acting at the associate deputy level within the Ministry of Education, Science and Technology and then some counterpart with respect to some body that is identified, in a federal perspective, as being responsible for training. I think it is generally understood that CEIC, for the most part, administers that role now. But since they have so many other responsibilities, vis-à-vis unemployment, immigration, it is very, very, very difficult indeed, from the perspective of our members, to identify precisely who is speaking for whom. Of course, we have to admit that, added to this, is the complication that derives from regional representation vis-à-vis CEIC. So, what we are looking for here, Mr. Chairman, is perhaps some one person identified in each province as having substantial provincial input, vis-à-vis vocational technical career programs, and then some person who might be recognized as a counterpart at the federal level. We would envision those parties meeting, from time to time, and sharing their individual perspectives with respect to the vocational thrust by province as well as the federal view, and with articulation taking place in both directions perhaps some rationalization might result.

The Chairman: Thank you. Mr. Guertin, do you have any questions? Mr. Davidson?

Thank you very much for your brief, Mr. McInnes. As I mentioned to others, if you or your association have further views you wish to bring to our attention, you can certainly do that by means of writing to us in Ottawa, or you can have other sections of your national organization approach us in other provinces where we have not yet visited.

Thank you very much.

Mr. McInnes: Thank you very much, sir.

The Chairman: The task force is adjourned until this evening at 7.30.

EVENING SITTING

• 1930

The Chairman: Ladies and gentlemen I wish to call to order the second meeting of the Task Force for Employment Opportunities in the '80s to be held in Vancouver. The first meeting was held this afternoon. This task force is a creation of the Parliament of Canada and was set up in the spring to look into the situation of on the one hand, increasing critical shortages

[Translation]

M. McInnes: Non, monsieur le président. Je crois qu'il pourrait être un peu exagéré de songer à un super ministre, mais je reconnais entièrement que mon exposé pourrait bien être également exagéré. Je crois que ce à quoi nous voulons en venir, monsieur le président, c'est que pour nous qui avons la tâche de mettre sur pied des programmes de formation, chaque fois que nous demandons des conseils ou une orientation au sujet des critères qui pourraient s'appliquer, nous nous butons à de nombreuses et importantes difficultés, aux deux niveaux de gouvernement. Il est très difficile de trouver avec certitude, quelqu'un qui est censé représenter la position soit du fédéral, soit des provinces.

Dans ce cas-ci, nous songeons à une personne, sur le plan provincial, qui occuperait un poste d'associé adjoint à l'intérieur du ministère de l'Éducation et du ministère de la Science et de la technologie, et puis à son homologue sur le plan fédéral, qui serait responsable de la formation. Je pense qu'il est généralement convenu que c'est la CCEI qui en grande partie joue ce rôle à l'heure actuelle. Mais comme la Commission a de nombreuses autres responsabilités vis-à-vis de l'emploi et de l'immigration, il est extrêmement difficile, pour nos membres, de déterminer qui parle au nom de qui. Évidemment, nous devons reconnaître qu'en plus de cela, il y a la complication qu'entraîne la représentation régionale auprès de la CCEI. En fait, monsieur le président, ce que nous souhaitons, ce serait une personne, dans chaque province, qui aurait une participation appréciable aux programmes de formation professionnelle et technique, puis une personne qui serait son équivalent au niveau fédéral. Ces personnes se réuniraient de temps en temps pour échanger leurs vues en ce qui a trait à l'apport des provinces, et du fédéral, en matière de formation professionnelle et technique; et, avec une bonne coordination et une structure logique, on en arriverait probablement à une rationalisation du processus d'établissement des programmes de formation.

Le président: Merci. Monsieur Guertin, vous avez des questions? Monsieur Davidson?

Je vous remercie pour votre exposé monsieur McInnes. Comme je l'ai mentionné aux autres, si vous et votre association désirez nous faire d'autres observations, vous pouvez le faire en nous écrivant à Ottawa, ou, si vous le voulez, les autres sections de votre association nationale pourront s'adresser à nous dans les provinces que nous n'avons pas encore visitées.

Merci beaucoup.

M. McInnes: Merci, monsieur le président.

Le président: La séance du groupe de travail est suspendue jusqu'à ce soir, à 7 h 30.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Mesdames et Messieurs, j'aimerais ouvrir la deuxième assemblée du Groupe de travail sur les Perspectives d'emploi pour les années 80, qui se tient à Vancouver. La première assemblée s'est tenue cet après-midi. Ce groupe de travail, une création du Parlement canadien, a été mis sur pied au printemps afin d'examiner d'une part, la pénurie critique de

[Texte]

in the skilled trades, in opposition to an equally serious situation of high levels of unemployment in Canada. In other words, we have a lot of employers looking for skilled workers to fill jobs that they have open but cannot find them, and on the other hand we have a lot of potential workers who cannot find work, either because they are not trained at all or because they are trained in the wrong field. In examining this situation we are looking at our manpower policies for training, re-training, mobility and the disincentives and the barriers which prevent these two groups from coming together to satisfy each other.

This evening we have a number of witnesses who have indicated they wish to appear and I will call out their names in order before I proceed with the meeting. We have first of all the United Steelworkers of America. Are they here? Very good. Then we have the International Woodworkers. They are here as well. Third, the Pacific Vocational Institute. They are here, too, and the Vancouver Association for Children with Learning Disabilities. They are here. One of the other groups that was scheduled for this evening was here this afternoon so we heard them this afternoon. Those are the four groups scheduled for this evening.

What we have been doing is the following: we have asked the witnesses to restrict their verbal comments to 15 minutes to give us time to ask questions and to dialogue with them. If they have a written brief which can be read in 15 minutes or less, they may do that. If it is longer than that, then we would ask them to leave the brief with us and it will be printed as if it were read and they can use the 15 minutes to extract from it or comment on it or emphasize parts of it. If they do not have a brief at all, of course they can speak from notes and, if they wish, send us written briefs later or not.

Because this is a federal task force you may address us in either English or French. Furthermore all those here and others in Vancouver can request copies of the printed proceedings of this meeting by leaving their name with the lady who is with our task force who is at the back of the room near the door, by leaving your name and address. You will be sent copies of these proceedings, as well as the printed report once it is published. We are expecting to have a report at the earliest by the end of December or at the latest by 1 April.

The task force is made up of seven members of Parliament, four from the government side and three from the opposition, but we have split up into two subcommittees for these hearings so that we could cover more Canadian cities and towns. Today one of the subcommittees is sitting in Victoria and the other here in Vancouver. Unfortunately, due to the strike, several of our members could not get out of Toronto since the flights were scheduled through Toronto, due to the Air Traffic Controllers slow-down or sympathy strike, so I am the only member of Parliament here this evening. Three were to be two others: David Orlikow, the NDP member of Parliament from

[Traduction]

main-d'œuvre qualifiée qui ne fait qu'augmenter et, d'autre part, la situation tout aussi grave du taux de chômage élevé au Canada. En d'autres termes, nous avons une foule d'employeurs qui sont à la recherche d'ouvriers qualifiés pour occuper des emplois qu'ils ont créés et qui ne peuvent les trouver, parallèlement à une foule de travailleurs potentiels qui ne peuvent trouver de l'emploi parce que, ou bien ils n'ont aucune formation, ou bien ils ne possèdent pas la formation dans le domaine approprié. En examinant ce problème, nous considérons nos politiques de main-d'œuvre en matière de formation, recyclage, mobilité, ainsi que les manques de stimulation et les obstacles qui empêchent ces deux groupes de répondre à leurs besoins mutuels.

Nous avons ce soir un certain nombre de témoins qui ont manifesté le désir de se faire entendre; je vais les appeler par leur nom, dans l'ordre, avant de commencer la séance. Nous avons tout d'abord les Métallurgistes unis d'Amérique. Sont-ils présents? Très bien. Nous avons ensuite le Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique. Ils sont présents également. Nous avons en troisième lieu le Pacific Vocational Institute. Ils sont ici. Nous avons aussi le Vancouver Association for Children with Learning Disabilities. Ils sont présents. Un autre groupe prévu pour ce soir s'est présenté cet après-midi; nous l'avons donc déjà entendu. Les quatre groupes mentionnés sont les groupes prévus pour ce soir.

Nous vous proposons la procédure suivante: nous demandons aux témoins de limiter leur présentation à 15 minutes, afin de nous donner le temps de poser des questions et de dialoguer. S'ils ont un mémoire qui peut se lire en 15 minutes ou moins, ils peuvent le lire. Si la lecture du mémoire doit dépasser 15 minutes, nous leur demandons de nous laisser le texte pour l'impression au même titre, qu'un document lu ici; ils pourront alors utiliser les 15 minutes pour en lire ou commenter des extraits, ou en souligner certaines parties. S'ils n'ont pas de mémoire, ils peuvent évidemment parler à partir de notes et nous faire parvenir plus tard un mémoire, s'ils le désirent.

Comme il s'agit d'un groupe de travail fédéral, les participants peuvent s'adresser en anglais ou en français. De plus, ceux qui sont ici présents de même que les autres qui sont à Vancouver peuvent obtenir des copies des délibérations de ce comité en laissant leurs nom et adresse à la dame qui est affectée à notre comité et qui se trouve à l'arrière près de la porte. Vous recevrez une copie de ces délibérations de même que le rapport imprimé dès qu'il sera publié. Nous espérons avoir un rapport au plus tôt vers la fin de décembre ou au plus tard le 1^{er} avril 1981.

Le groupe de travail est constitué de sept membres du Parlement, dont quatre du parti ministériel et trois de l'opposition, mais nous l'avons divisé en deux sous-comités pour les audiences, de façon à couvrir plus de villes canadiennes. Aujourd'hui, l'autre sous-comité siège à Victoria. Malheureusement, à cause de la grève du zèle ou la grève de solidarité des contrôleurs aériens, plusieurs de nos membres n'ont pu quitter Toronto, je suis donc le seul membre du Parlement à être présent ici ce soir. Il devait y en avoir deux autres: M. David Orlikow, le député NPD de Winnipeg-Nord, qui est le critique en chef des politiques de main-d'œuvre pour le NPD; l'autre

[Text]

Winnipeg North, who is the chief critic for the NDP on manpower policies; and the other, John McDermid, a Conservative member from Brampton, who is also one of the Conservative's manpower critics, but they were not able to get here for those reasons. However, I want to assure you that so far in this task force we have not acted in a very partisan way. We are not defending any government bill or policy; we are investigating a problem and we are trying to ask through myself or through our research staff the questions the other members would have asked if they were here.

To introduce the task force, on my immediate right is Murray Hardie, the Executive Director of the task force and on his right is Hal Davidson, one of our research assistants. On my immediate left, is Charles Bellemare, the Clerk of the task force and on his left is Jean-Aimé Guertin, one of the research directors. I will proceed with the business of the task force for this evening and will call on Mr. Stevens from the United Steelworkers of America.

Mr. M. J. Alton (Assistant to the Director, District 3, United Steelworkers of America): Mr. Chairman, my name is J. Alton. Mr. Stevens was unavailable this evening because of the transportation problem so I will make the presentation.

The Chairman: Excuse me, so the recording staff can get this properly, your name is M. J. Alton, A-I-t-o-n?

Mr. Alton: The assistant to the Director of District 3, United Steelworkers of America.

The Chairman: Very good.

Mr. Alton: I have five copies here for the committee.

The Chairman: Thank you.

Mr. Alton: Mr. Chairman and members of the committee, I appreciate the opportunity to make this presentation. It is my intention to be brief and to touch on very specific aspects of the matter of the development of skilled trades. Our National Director, Mr. Gerard Docquier, will be submitting a more comprehensive brief on policy directions at a later hearing of your committee. The Canadian Labour Congress will also do this.

My purpose in appearing before you is twofold: first, to dispel some of the erroneous, yet widely believed notions about trade unions' attitude to training and apprenticeship programs; second, to say a few words on those programs based on my own experience in the mining and metalworking industries in British Columbia.

For several groups, the trade union policies and collective agreement objectives effectively make it difficult for employers to implement much needed training programs. In particular, we are blamed for insisting on restrictive journeymen-apprentices ratios and for requiring that apprentices be treated as regular employees under seniority rules. The Canadian Manufacturers Association has recommended to its members in Ontario, and this is a quote from Mr. Peter Doyle to your committee on 2 July, 1980:

[Translation]

est M. John McDermid, le député conservateur de Brampton, qui est aussi l'un des critiques du parti conservateur en matière de main-d'œuvre; l'un et l'autre n'ont pu se rendre ici pour les raisons mentionnées plus haut. Je tiens toutefois à vous assurer qu'au sein de ce comité nous n'avons pas agi de façon partisane. Nous ne défendons aucun projet de loi ni aucune politique du gouvernement; nous étudions un problème et nous essayons de poser, l'équipe de recherche et moi-même, les questions que les autres membres auraient posées s'ils avaient pu être présents.

Je vous présente maintenant les membres du groupe de travail. Voici à ma droite M. Murray Hardie, le directeur exécutif du groupe de travail; à sa droite, M. Hal Davidson, l'un de nos adjoints à la recherche. À ma gauche, M. Charles Bellemare, le greffier du groupe de travail, et à sa gauche, M. Jean-Aimé Guertin, l'un de nos directeurs de recherche. J'enchaîne avec le travail de ce comité prévu pour ce soir et j'appelle M. Stevens des Métallurgistes unis d'Amérique.

M. M. J. Alton (directeur-adjoint, district 3, Métallurgistes unis d'Amérique): Monsieur le président, je m'appelle J. Alton. M. Stevens a été dans l'impossibilité de se rendre ici ce soir à cause d'un problème de transport; je ferai donc la présentation à sa place.

Le président: Veuillez m'excuser, mais afin que les greffiers puissent le noter correctement, notre nom est bien M. J. Alton, A-I-t-o-n?

M. Alton: Je suis directeur-adjoint du district 3 des Métallurgistes unis d'Amérique.

Le président: Très bien.

M. Alton: J'ai ici cinq exemplaires pour les membres du comité.

Le président: Merci.

M. Alton: Monsieur le président et messieurs les membres du comité, je suis heureux d'avoir la possibilité de faire cette présentation. J'ai l'intention d'être bref et de toucher des aspects très précis de la formation de main-d'œuvre qualifiée. Notre directeur national, M. Gérard Docquier, soumettra à une séance ultérieure de votre comité un mémoire plus complet sur les grandes orientations à préconiser. Le Congrès du travail du Canada fera de même.

L'objectif de ma présentation est double: je désire tout d'abord dissiper certaines opinions erronées, bien que très répandues, concernant l'attitude des syndicats envers les programmes de formation et d'apprentissage; je désire ensuite dire quelques mots sur ces programmes, à partir de mon expérience personnelle, dans les secteurs des mines et des industries métallurgiques de Colombie-Britannique.

Pour plusieurs groupes, les politiques des syndicats et les objectifs des conventions collectives rendent effectivement difficile l'implantation de programmes de formation très nécessaires. On nous reproche en particulier d'insister sur des rapports restrictifs ouvrier qualifiés/apprentis et d'exiger que les apprentis soient considérés comme des employés réguliers pour ce qui concerne l'ancienneté. L'Association des manufacturiers canadiens a fait la recommandation suivante à ses

[Texte]

Employers should attempt to negotiate more liberal journeymen apprenticeship ratios with unions, and should try to have apprentices exempted from usual seniority rules which require they be laid off first when there is a reduction in work.

The same attitude prevails among employers in British Columbia.

As far as we are concerned, the journeyman-apprentice ratio poses very few problems in practice. The usual ratio in our industry is four to one, but in some cases will go to a two to one and even a one to one ratio. The only limitations we hold are those of an adequate training for apprentices. We see little point in low ratio if the apprentices are not able to properly progress towards competent journeyman status. To turn out incompetent tradesmen will not solve our skilled trades shortages.

We would have to be blind if we were not to recognize the need for more skilled tradesmen. Many of the jobs our members would now hold may depend on their employer's ability to attract and retain enough tradesmen. The same holds true for future jobs. In addition, many of our members do see the opportunity for themselves to acquire the journeyman status with all the advantages such status would bring them: greater employment security, better pay and working conditions as well as personal satisfaction.

Our union does not object to greater numbers of apprentices and our record on the issue is witness to that statement.

On the matter of our promotion of seniority rules, we have nothing for which to apologize. We believe that the principle of seniority prevailing, subject to a worker's doing the work adequately, is a sound one and we intend to continue to pursue it.

Those who wish to remove apprentices from the usual seniority lists are raising a red herring. In our union's experience in British Columbia, the application of seniority rules to apprentices poses very few problems in practice.

There is one exception to this because of the magnitude of the operation. In Trail and Kimberley, British Columbia, we have at present in excess of 450 apprentices as members of our union employed by Cominco. These apprentices are striving to obtain their interprovincial certificates in a multitude of trades. The union, in this case, has negotiated a clause which exempts the apprentice group from the standard seniority clause. The apprentices, upon obtaining journeyman status, then receive their seniority accumulation retroactive to the date they entered the apprenticeship program. In the last few years we have been experiencing increasing employment rather than a lay-off situation. If there were to be a downturn in the

[Traduction]

membres en Ontario et elle a été citée par M. Peter Doyle devant votre comité le 2 juillet 1980:

Les employeurs devraient essayer de négocier avec les syndicats des rapports ouvriers qualifiés/apprentis plus souples et devraient faire en sorte que les apprentis soient exemptés des règles usuelles d'ancienneté qui exigent qu'ils soient mis à pied les premiers quand il y a une diminution du travail.

La même attitude prévaut chez les employeurs de Colombie-Britannique.

Quant à nous, le rapport ouvriers qualifiés/apprentis pose très peu de problèmes dans la pratique. Le rapport usuel dans notre industrie est de quatre à un, mais dans certains cas il peut aller jusqu'à deux à un et même un à un. Nos réserves ne visent qu'à assurer une formation adéquate des apprentis. Nous voyons peu d'avantages à un faible rapport si les apprentis ne sont pas en mesure de progresser convenablement vers un statut d'ouvrier qualifié compétent. Le congédiement d'hommes de métier incompétents ne résoudrait pas notre pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Il faudrait être aveugle pour ne pas reconnaître la nécessité d'un plus grand nombre d'hommes de métier qualifiés. Plusieurs emplois qu'occupent actuellement nos membres peuvent dépendre de la capacité de l'employeur d'attirer et de retenir suffisamment d'hommes de métier. Cette condition vaut aussi pour des emplois futurs. De plus, plusieurs de nos membres reconnaissent l'avantage qu'ils ont à acquérir le statut d'ouvrier qualifié, avec tout ce qu'il peut leur apporter: une plus grande sécurité d'emploi, un meilleur salaire, de meilleures conditions de travail aussi bien qu'une plus grande satisfaction personnelle.

Notre syndicat ne s'objecte pas à un plus grand nombre d'apprentis et notre dossier en cette matière corrobore cette affirmation.

Au sujet de notre promotion des règles d'ancienneté, nous n'avons à nous excuser de rien. Nous croyons que le principe d'ancienneté qui s'applique à un ouvrier qui fait bien son travail est un principe juste et nous avons l'intention de continuer d'y donner suite.

Ceux qui veulent enlever les apprentis des listes usuelles d'ancienneté soulèvent un faux problème. Dans notre expérience de syndicat en Colombie-Britannique, l'application des règles d'ancienneté aux apprentis pose très peu de problèmes dans la pratique.

Il y a une exception à ceci à cause de l'importance de l'exploitation. A Trail et Kimberley, en Colombie-Britannique, nous avons présentement plus de 450 apprentis, membres de notre syndicat et employés par Cominco. Ces apprentis luttent pour obtenir leurs certificats inter-provinciaux dans une foule de métiers. Le syndicat, dans ce cas, a négocié une clause qui exempte le groupe d'apprentis de la clause normale d'ancienneté. Les apprentis, en obtenant leur statut d'ouvrier qualifié, reçoivent alors leur accumulation d'ancienneté, rétroactive à la date à laquelle ils ont commencé leur programme d'apprentissage. Ces dernières années, nous avons connu un taux d'emploi croissant plutôt qu'une situation de mises à pied. S'il devait y

[Text]

mining and smelting industry which affected Cominco operations, we are confident that the company would maintain a balance between the journeyman and apprentices. It would be inconceivable that the company would lay off their journeymen while retaining such a large number of apprentices.

• 1940

We also have an apprenticeship committee recognized in the collective bargaining agreement which deals with the problems affecting apprentices at these operations in Trail and Kimberley. If the current clauses, which affect apprentices in the master agreement at the two Cominco operations, were to lead to unfairness in dealing with either the tradesmen or apprentices, the union would then insist upon change and press for a pure seniority approach for the apprentices.

Seniority works both at the stage of selecting prospective candidates for the apprenticeship programs and for lay-off purposes.

We insist that the selection of apprentices be made through the posting of the openings and the application of seniority because we believe that existing employees should have first crack at job opportunities in a plant or in a mine. Please keep in mind that we are not talking about pure seniority. Seniority is not the only criterion: indeed the employee, however senior, must have the necessary background to enable him or her to go through the apprenticeship program and become a journeyman.

If one were to listen carefully to those who complain about the use of seniority rules in the selection of apprentices, the typical image of the "union apprentice" would be a 55 year old worker. This is just not true. The truth is that the typical older worker is some 30 or 35 years old. We appreciate that this does not fit the typical image of a 20 year old as an apprentice, but a 30 or 35 year old worker is by no means finished and that worker still has a few years of productive working life left, at least by our standards.

The truth is also that in this province, even if we wanted to, we cannot discriminate against a worker because of his or her age. To restrict eligibility to 20 or 25 years-old workers would be discrimination.

Finally the selection of apprentices with the use of seniority rules obviously encourages the selection of workers already employed by a firm. This has a real advantage which no one talks about. For one, those selected are known to the employer. In addition they know the firm and working conditions and that familiarity makes the adjustment to the new position easier for both the employer and the worker. The worker already knows how to work in that plant. Also because the worker has already worked for the firm for some time, the

[Translation]

avoir un ralentissement dans le secteur des mines et de l'industrie sidérurgique et que l'exploitation de Cominco s'en trouvait diminuée, nous sommes confiants que la compagnie maintiendrait un équilibre entre le nombre des ouvriers qualifiés et des apprentis. Il serait impensable en effet que la compagnie mette à pied ses ouvriers qualifiés tout en conservant un aussi grand nombre d'apprentis.

Nous avons aussi un comité de l'apprentissage, reconnu dans la négociation collective, qui s'occupe des problèmes qui concernent les apprentis à ces exploitations de Trail et de Kimberley. Si les clauses courantes de la convention collective de base, concernant les apprentis aux deux exploitations de Cominco, devaient conduire à quelque injustice, soit à l'égard des ouvriers qualifiés soit à l'égard des apprentis, le syndicat insisterait alors pour obtenir des changements et favoriserait, à l'égard des apprentis, l'application stricte de la règle d'ancienneté.

L'ancienneté entre en ligne de compte au stade de la sélection des candidats éventuels aux programmes d'apprentissage, de même que pour les fins de mise à pied.

Nous insistons pour que la sélection des apprentis se fasse par l'affichage des débouchés et par l'application de l'ancienneté, parce que nous pensons que les employés d'une usine ou d'une mine devraient avoir priorité pour accéder aux nouveaux emplois qui se présentent dans cette usine ou cette mine. Rappelez-vous que l'ancienneté ne doit pas être le seul critère: en effet, outre ses années d'ancienneté, un employé doit avoir les connaissances de base nécessaires pour être admissible à un programme d'apprentissage en vue de devenir un ouvrier qualifié.

A entendre un qui se plaignent de l'application des règles d'ancienneté dans la sélection des apprentis, on serait porté à penser que «l'apprenti de syndicat» type est un ouvrier âgé de 55 ans. Or c'est tout simplement faux. La vérité, c'est que le travailleur senior type se situe entre 30 et 35 ans. Nous admettons que cela ne correspond pas à l'image type d'un apprenti âgé de 20 ans, mais nous estimons qu'un travailleur âgé de 30 ou 35 ans n'est aucunement fini et qu'il a encore devant lui plusieurs années de vie active qui peuvent être productives, du moins selon nos normes.

Il faut dire aussi que dans cette province, même si nous le voulions, nous ne pourrions exercer aucune discrimination contre un travailleur en raison de son âge seulement. Ce serait donc faire preuve de discrimination de limiter l'éligibilité aux travailleurs de 20 à 25 ans.

Enfin, la sélection des apprentis à partir des règles d'ancienneté encourage de façon évidente la sélection de travailleurs déjà à l'emploi d'une entreprise. Cette situation présente un avantage certain dont personne ne parle. D'une part, ceux qui sont choisis sont déjà connus de l'employeur; d'autre part, les employés connaissent l'entreprise et les conditions de travail, et cette connaissance facilite, autant pour l'employeur que pour le travailleur, l'adaptation à une nouvelle position. L'employé sait déjà comment il doit travailler dans cette usine. De plus,

[Texte]

chances of his remaining with the firm at the completion of the program are greater.

We object strenuously to removal of apprentices from the seniority lists in cases of lay-off. Not only would it result in chaos, but it would also do little towards its objective.

Again, we are the victims of the typical image which is false. It is easy to be misled by the conception that lay-off according to seniority results in all the good young men, the future leaders in the plant, being discarded in favour of older and less skilled workers.

In the real world, a plant or mine must and does continue to operate during a partial lay-off. There must be enough workers with suitable skills to keep the plant operating. The trade union recognizes that.

In our union there is no such animal as a pure seniority on lay-off. If a senior worker is allowed to bump a junior employee, it is because the senior employee can do the job of the junior employee. This is a prerequisite of bumping.

When an apprentice in a given trade is being laid off, it is because either there is not any more work to do, as decided by the employer, or it is because some other worker can do the job, usually another apprentice more advanced in the program, or a tradesman. The apprentice who is laid off is not lost to the trade. He will be encouraged, sometimes financially, to pursue his training at the trades school during the lay-off so that the development of the apprentice may proceed, sometimes even at a faster pace.

In practice then, if the employer wishes to retain apprentices either because he has enough work or because he is afraid they will not be back, these will usually be retained within the application of the seniority rules as they now operate. That being the case, the removal of apprentices from the usual seniority rule would do little toward the objective of encouraging apprenticeship.

Such removal would result in chaos. Not only would it create serious antagonism among groups of workers inside the same plant or mine, but it would also force journeymen to compete with their own apprentices for the remaining jobs. After all, if the employer is to make cutbacks among tradesmen, the choice will have to be between the journeymen and the apprentices; and if the apprentices are protected the journeymen will be laid off. If the journeymen are laid off what will happen to the quality of the apprenticeship program? Even if the program would remain good, it would mean that apprentices could have been employed in the first place.

In our opinion then, the removal of apprentices from the usual seniority rules would be disastrous within a plant and even the suggestion itself points to deficiencies of the employer's commitment toward the training of skilled trades.

[Traduction]

comme le travailleur a déjà travaillé depuis un certain temps pour l'entreprise, les chances qu'il demeure avec cette même entreprise à la fin de son programme sont meilleures.

Nous nous opposons vigoureusement à ce que les apprentis soient retirés des listes d'ancienneté dans les cas de mise à pied. Il en résulterait non seulement de la confusion, mais aussi peu de résultats par rapport à l'objectif visé.

Là encore, nous sommes victimes d'une idée préconçue mal fondée. Il est facile de conclure, à tort, qu'une mise à pied basée sur l'ancienneté a pour effet de mettre de côté tous les bons jeunes hommes, les futurs chefs dans l'entreprise, au profit d'ouvriers plus âgés et moins qualifiés.

Dans la réalité, une usine ou une mine doit continuer à fonctionner—et elle le fait—durant une mise à pied partielle. Il doit y avoir suffisamment de travailleurs qualifiés pour garder l'usine en exploitation. Le syndicat reconnaît ce fait.

Dans notre syndicat, la mise à pied basée sur l'ancienneté seulement n'existe pas. Si un travailleur senior peut évincer un employé junior, c'est parce que l'employé senior peut faire le travail de l'employé junior. C'est un pré-requis pour «l'évincement».

Lorsqu'un apprenti dans un métier quelconque est mis à pied, c'est ou bien parce qu'il n'y a pas suffisamment de travail à faire, d'après l'employeur, ou bien parce qu'un autre travailleur peut faire le travail, généralement un autre apprenti plus avancé dans le programme de formation ou un homme de métier. L'apprenti qui est mis à pied n'est pas perdu pour le métier: il sera encouragé, parfois financièrement, à poursuivre sa formation dans une école de métier pendant sa période de congédiement temporaire, de sorte que son apprentissage peut se continuer, parfois même à un rythme plus rapide.

En pratique, donc, si l'employeur désire garder des apprentis soit parce qu'il a suffisamment de travail ou parce qu'il craint qu'ils ne reviendront pas, ceux-ci seront généralement gardés suivant l'application actuelle des règles d'ancienneté. Sachant cela nous soutenons que ce fait de soustraire les apprentis à la règle usuelle d'ancienneté contribuerait peu à l'objectif d'encouragement à l'apprentissage.

En fait, cela amènerait le chaos. Cette situation non seulement créerait de sérieux antagonismes entre des groupes de travailleurs à l'intérieur d'une même usine ou d'une même mine, mais elle forcerait de plus les ouvriers qualifiés à entrer en concurrence avec leurs propres apprentis pour les emplois qui resteraient. Après tout, si l'employeur doit faire des réductions parmi des hommes de métier, le choix devra se faire entre les ouvriers qualifiés et les apprentis, et si les apprentis sont protégés, les ouvriers qualifiés seront mis à pied. Si les ouvriers qualifiés sont mis à pied, qu'advient-il de la qualité du programme d'apprentissage? Même si le programme demeurerait valable, cela voudrait dire que des apprentis auraient pu être employés en premier.

A notre avis, soustraire les apprentis aux règles usuelles d'ancienneté serait désastreux à l'intérieur d'une usine et la suggestion même de cette mesure souligne le défaut de l'engagement de l'employeur vis-à-vis la formation d'ouvriers qualifiés.

[Text]

In summary, we in the Steelworkers believe that greater numbers of skilled tradesmen are needed and we support programs designed to correct the shortages. Our record attests to that. We will not change our bargaining objectives on seniority because they are good and because they do not hinder the development of skills. We believe that there is room in most, if not all our plants and mines, for more apprentices and all employers have to do is to increase the number of openings.

Our union is represented on the Apprenticeship Board of British Columbia and we support the programs this board has set up and is in the process of developing towards increasing the number of apprentices in industry.

Thank you and if you have any questions I shall try to answer them as frankly as possible.

The Chairman: Mr. Alton I will give you the reasons that are given to us in the argument that apprentices should be exempted. In giving them to you, I am not arguing in their favour. I am just telling you what they are so you can maybe respond more fully. The people that suggested to us that apprentices should be exempted, pointed out that in England and in Europe and in Japan they were exempted because they were considered part of the education system and not part of the work force. They said that consequently they couldn't understand why they were included here. It was on that basis.

We are going to look into this further and we are pleased to have your views. By the way, we already had a very extensive brief from the Canadian Labour Congress and from other unions in the country on the same point, so we have been dealing with this in different places. Nobody ever argued before us that the apprentices should be exempted because they were some special part of the work force; they argued for their exemption because they said that they were not really part of the work force; that they were like people in a college or a vocational school or a technical school. They were learning; it was for that reason. I just put that before you to deal with. You have made your arguments very strongly. I do not know if you have any . . .

Mr. Alton: I would just like to comment on that because you referred to the British system and the extension of apprenticeship as part of the school system. I would agree that is a fact when apprentices start at age 15 or 16 and work through the school system and directly into an apprenticeship; but, in the West at least, apprentices normally require a fairly high degree of education. Normally a Grade 12 is desirable in the trades and as a result you will see people moving into the apprenticeship program well above the age of 16; 18 is often the exception. You will see many apprentices moving in in their early twenties and thirties at this point in time. Therefore we think we have a unique situation in the West, especially in industrial unions where we encourage apprenticeship, but on the basis of a period of time that an individual starts in a plant we encourage and try to create openings for apprentices in that plant from people who have had some basic industrial experi-

[Translation]

En résumé, nous, des Métallurgistes unis, nous croyons qu'il faut un plus grand nombre d'ouvriers qualifiés et nous appuyons les programmes mis sur pied pour combler les pénuries. Nos actions antérieures le prouvent. Nous ne modifierons pas nos objectifs de négociation concernant l'ancienneté parce qu'ils sont bons et parce qu'ils n'entravent pas le développement des capacités. Nous croyons qu'il y a place pour davantage d'apprentis dans la plupart de nos usines et de nos mines, sinon toutes, et qu'il suffit aux employeurs d'augmenter le nombre de débouchés.

Notre syndicat est représenté au Apprenticeship Board of British Columbia et nous appuyons les programmes que ce bureau a déjà mis sur pied ou qu'il est en train d'élaborer, en vue d'augmenter le nombre d'apprentis dans l'industrie.

Je vous remercie et si vous avez des questions, j'essaierai d'y répondre le plus franchement possible.

Le président: Monsieur Alton, je vais vous indiquer les raisons invoquées pour que les apprentis soient exemptés. En vous donnant ces raisons, je ne prends pas parti. Je ne fais que vous les mentionner pour que vous puissiez y répondre plus complètement. Les gens qui nous suggèrent que les apprentis devraient être exemptés invoquent comme argument qu'en Grande-Bretagne, en Europe et au Japon, ils sont exemptés, parce qu'ils sont considérés comme faisant partie du système d'éducation et non pas de la main-d'œuvre active. Ils disent que pour cette raison, ils ne peuvent comprendre pourquoi ils sont inclus ici.

Nous allons poursuivre l'étude de ce problème et nous aimerions connaître votre opinion. Incidemment, nous avons déjà un mémoire volumineux du Congrès du travail du Canada et d'autres syndicats sur cette question, de sorte que nous l'avons déjà étudiée à différents endroits. Personne n'a jamais soutenu devant nous que les apprentis devaient être exemptés parce qu'ils constituent un secteur spécial de la main-d'œuvre active; ils sont en faveur de leur exemption parce qu'ils disent qu'ils ne font pas réellement partie de la main-d'œuvre active, qu'ils sont comme des étudiants dans un collège, une école de métiers ou une école technique. Ils sont en apprentissage; c'est pour cette raison que je vous ai présenté cet aspect. Vous avez appuyé vos arguments avec beaucoup de force. Je ne sais pas si vous avez quelque . . .

M. Alton: J'aimerais seulement commenter ce point parce que vous avez fait allusion au système britannique et à la prolongation de l'apprentissage comme partie du système scolaire. Je suis d'accord que c'est un fait lorsque des apprentis commencent dès l'âge de 15 ou 16 ans à travailler à l'intérieur du système scolaire, directement en apprentissage; mais, dans l'Ouest tout au moins, les apprentis doivent posséder un degré de scolarité passablement élevé. Il est normalement souhaité d'avoir une 12^e année et, comme résultat, vous verrez des gens commencer leur programme d'apprentissage bien après l'âge de 16 ans; 18 ans est souvent l'exception. Vous verrez à ce moment-ci beaucoup d'apprentis commencer leur programme dans la vingtaine ou au début de la trentaine. Nous croyons donc que la situation dans l'Ouest est unique, spécialement dans les syndicats industriels où nous encourageons l'apprentissage; nous le faisons surtout pour des individus qui travail-

[Texte]

ence before. They may start as helpers, for example; they may start on labour jobs and then decide, after they have matured a little bit, that they would like to get into an apprenticeship. We think some of the best apprentices are those that have that little degree of maturity.

The Chairman: Very good. Could you tell us for the record what types of work your members are involved in in British Columbia and where they are principally located?

Mr. Alton: In the lower mainland of British Columbia, which is the greater Vancouver area, we have approximately 4,000 members employed in the steel fabricating, foundry business, the manufacturing business; that is mainly located in the lower mainland. In the rest of the province and across the western provinces, apart from Winnipeg—there is also a manufacturing base in Winnipeg—most of our members are employed in the mining and smelting industry. This includes the Yukon, the Northwest Territories and all the provinces. We are involved in two major coal mines where we have members also. Most of our members are in the nonferrous, gold mines, metal mines, but we do represent workers in coal mines where we also have apprentices.

The Chairman: If I understand correctly the region you represent goes as far north as the Yukon and the Northwest Territories and as far east as Winnipeg.

Mr. Alton: Our district goes as far east as the Ontario border.

• 1950

The Chairman: What is your attitude, the attitude of your union towards more on-the-job training by people in co-operative programs who may be in institutions, in vocational institutions. Do you have a position on that? Are you opposed to it or are you ...

Mr. Alton: Are you talking about some people who have been institutionalized and are trying to break out of the institutions and get on the jobs, some people possibly with handicaps?

The Chairman: No, when I say institutions, I mean educational institutions.

Mr. Alton: You are not talking about prisons.

The Chairman: Oh no, no, no. That is something I used to deal with. I am talking about vocational schools, community colleges, technical schools and so on, people who are taking practical courses, who are taking those trades in educational institutions but who may wish, because of a co-operative program to do on-the-job training to supplement their work in the classroom.

Mr. Alton: Well, it depends what their goal would be. We have clauses in some of our agreements which allow special placement. For example if an individual wanted to become a mining engineer and needed some practical experience, we

[Traduction]

lent déjà dans une usine et nous tentons de créer des débouchés dans cette usine pour des apprentis qui possèdent une expérience de base en industrie. Ils peuvent par exemple commencer comme aides ou comme manœuvres, puis décider, après avoir acquis un peu de maturité, qu'ils aimeraient suivre un programme d'apprentissage. Nous croyons que les meilleurs apprentis se recrutent parmi ceux qui ont ce minimum de maturité.

Le président: Très bien. Pourriez-vous nous indiquer, pour nos dossiers, dans quels secteurs de travail œuvrent vos membres en Colombie Britannique et dans quelles régions ils se trouvent concentrés?

M. Alton: Dans la partie continentale sud de la Colombie Britannique, soit la région du grand Vancouver, nous comptons environ 4,000 membres employés dans la fabrication de l'acier, les fonderies et les industries manufacturières. Dans le reste de la province et dans les autres provinces de l'Ouest (sauf à Winnipeg où il y a des industries manufacturières), la plupart de nos membres sont employés dans les mines et les fonderies. Ceci comprend le Yukon, les territoires du Nord-Ouest et toutes les provinces. Nous avons aussi des membres dans deux mines de charbon importantes. La plupart de nos membres sont dans des mines de métaux non ferreux ou des mines d'or, mais nous représentons des travailleurs dans des mines de charbon où nous avons aussi des apprentis.

Le président: Si j'ai bien compris, la région que vous représentez s'étend au nord jusqu'au Yukon et aux territoires du Nord-Ouest et à l'est, jusqu'à Winnipeg.

M. Alton: Notre district s'étend à l'est jusqu'à la frontière de l'Ontario.

Le président: Quelle est votre attitude, c'est-à-dire l'attitude de votre syndicat envers une plus large place faite à la formation sur le tas, dans des programmes de coopération qui peuvent avoir lieu dans des institutions ou des écoles professionnelles? Avez-vous une position sur ce sujet? Y êtes-vous opposé ou êtes-vous ...

M. Alton: Est-ce que vous parlez de certaines personnes qui ont été placées dans une institution et qui essaient d'en sortir pour aller occuper un emploi, des personnes handicapées peut-être?

Le président: Non, quand je parle d'institutions, je peux dire maisons d'enseignement.

M. Alton: Vous ne parlez pas de prisons.

Le président: Non, pas du tout. C'est un sujet que j'avais l'habitude de traiter. Je parle des écoles de métiers, des écoles publiques, des écoles techniques, etc., de gens qui suivent des cours pratiques, qui apprennent un métier dans des maisons d'enseignement, mais qui désirent, à cause d'un programme de coopération, acquérir une formation sur le lieu de travail, afin de compléter le travail fait en classe.

M. Alton: Eh! bien, tout dépend de leur objectif. Nous avons des clauses dans nos conventions qui permettent un placement spécial. Par exemple, si quelqu'un désire devenir ingénieur des mines et qu'il a besoin de quelque expérience pratique, il peut

[Text]

have negotiated clauses that allow certain designated individuals to be placed on the job to get that kind of experience. We normally negotiate those clauses with the companies at the request of the company.

The Chairman: I see. What about upgrading of your own work force, the members you represent? Do you find there are sufficient opportunities for them to upgrade their skills to meet changing technology, new types of machinery and so on? How is that done within the different sectors you represent?

Mr. Alton: For example, there is a tremendous shortage of heavy duty mechanics right now in the West because of the mining industry's requiring so many heavy duty mechanics in the open pit mines—a tremendous shortage right now. Many mining companies, apart from Cominco which has that large number of apprentices, will not hire the apprentices. They prefer to rob other operations. They will try to recruit skilled people from other operations and lure them away, and so the shortage remains without their carrying on their responsibility of taking on more apprentices at their particular mine.

We certainly would encourage that because we have young people and other people in those mining communities that are quite anxious to get into the trades and because the employers will not hire apprentices because it is much more efficient in their eyes to go and steal a heavy duty mechanic or a machinist from another operator.

The Chairman: If I understand that correctly, you do not approve of what they call pirating or stealing. You prefer that they train.

Mr. Alton: We think that when there are national shortages, as there are, of heavy duty mechanics at the present time and some other trades, that it is up to the employers, without getting a government handout, by the way, because we sat in at meetings in the Kamloops area where there was some federal money available to these very, very wealthy employers and in the mining industry right now with the price of metals they do not need a handout; what they need is a social conscience to take over and look after some of the people that are unemployed at the present time.

The Chairman: But what I was asking—let us say your people that are working, who have jobs now, are you trying to press your employers to do that training and upgrading of the people who already have jobs? I am not even talking about the people in the community that do not; what about the people that are working in lower skilled, lower paying jobs to upgrade their training to fill some of these jobs that they are short of.

Mr. Alton: Certainly that is the policy of the union and we do not do anything to stop it. There are some people, for example, who do not have the educational requirements to enter the trade, and we encourage those people wherever possible, where the institutional facilities are available to upgrade themselves to pick up their high school or whatever courses are required to be able to enter the apprenticeship

[Translation]

arriver qu'il puisse être affecté sur un lieu de travail pour y acquérir l'expérience voulue. Nous négocions normalement ces affectations spéciales avec les compagnies qui font une demande.

Le président: Je vois. Que pouvez-vous dire au sujet du perfectionnement de vos travailleurs, c'est-à-dire des membres que vous représentez? Trouvez-vous qu'il y a suffisamment d'occasions pour eux d'améliorer leurs capacités afin de s'adapter aux changements technologiques, aux nouveaux types de machinerie, etc? Comment cela se passe-t-il dans les différents secteurs que vous représentez?

M. Alton: Par exemple, il existe présentement dans l'Ouest une pénurie grave de conducteurs de matériel lourd, parce que l'industrie minière requiert un très grand nombre de ces conducteurs dans les mines à ciel ouvert. Beaucoup de compagnies minières, sauf Cominco qui a ce grand nombre d'apprentis, n'engagent pas d'apprentis. Ils préfèrent faire du maraudage sur d'autres chantiers, de sorte que la pénurie persiste sans qu'ils aient pris la responsabilité d'engager plus d'apprentis dans leur mine particulière.

Nous n'encourageons certainement pas cette pratique parce que nous avons des jeunes et des moins jeunes dans ces villes de mineurs qui sont impatients d'accéder aux métiers et parce que les employeurs n'engagent pas d'apprentis parce qu'ils trouvent plus efficace d'aller marauder dans d'autres exploitations un conducteur de matériel lourd ou un mécanicien.

Le président: Si je comprends bien, vous n'approuvez pas cette pratique de maraudage. Vous préférez que l'employeur fasse de la formation.

M. Alton: Nous croyons que lorsqu'il y a des pénuries nationales, comme il y en a une présentement de conducteurs de matériel lourd, dans un métier quelconque, il appartient aux employeurs d'engager des gens qui sont présentement sans emploi, sans attendre de subvention gouvernementale. Incidemment, nous avons assisté à des assemblées dans la région de Kamloops dans lesquelles on offrait des subventions fédérales à des employeurs prospères, alors que l'industrie minière avec la montée des prix des métaux n'a pas besoin de subventions. Ce dont les employeurs ont besoin, c'est une conscience sociale d'assurer un emploi à ceux qui en sont privés présentement.

Le président: Mais ce que je voulais savoir, au sujet de vos hommes qui ont présentement un emploi, exercez-vous des pressions sur les employeurs pour qu'ils assurent la formation et le perfectionnement de ceux qui ont déjà un emploi? Je ne parle pas des personnes-sans emploi, mais plutôt de ceux qui occupent des emplois inférieurs, moins bien rémunérés, et de ce qu'on peut faire pour les rendre capable d'occuper des emplois où il y a pénurie.

M. Alton: C'est certainement la politique du syndicat et nous ne faisons rien pour l'arrêter. Certaines personnes, par exemple, n'ont pas la scolarité requise pour accéder à un métier, et nous encourageons ces personnes, dans la mesure du possible, là où les maisons d'enseignement sont disponibles, à améliorer leur situation en complétant leur secondaire ou en suivant d'autres cours requis pour accéder à un programme

[Texte]

program. We strongly believe that people in the plants and outside the plants that can move in, for example, as helpers and then move up, should be given opportunities.

The Chairman: Thank you. Mr. Guertin, do you have any questions? Mr. Davidson?

Well, thank you very much, Mr. Alton. It was good to have your views on the apprenticeship situation and your policies with respect to training and retraining.

Mr. Alton: Thank you very much.

The Chairman: Next we have the International Woodworkers and I have the names of Mr. Monroe, President, and Mr. Trineer. I do not know which ones are here. Because all the evidence is recorded by these microphones I would ask you to speak right into the microphone when you are talking to us. Could you give us your name, please?

• 1955

Mr. J. W. Trineer (Secretary-Treasurer, International Woodworkers of America, Western Canadian Regional Council No. 1): My name is Wyman Trineer. With me is Mr. Hugh Robinson, co-ordinator of programs within the framework of our regional council.

The Chairman: Mr. Robinson, I see, and Monroe is not here?

Mr. Trineer: Mr. Monroe is not here. I might point out at the outset that the membership of Regional Council No. 1 is roughly 55,000, with 48,000 of those being in British Columbia in every facet of the woodworking industry from the stump to the finished product including practically all of the designated trades.

Much has been discussed and debated in recent years on the subject of manpower training. It is no exaggeration to state that we in Canada today are faced with a serious situation in lost opportunities for our people in the past and also for the younger people now entering the job market. In addition, there is concern for those currently in our school system, who in the future will be entering the work place. A few examples that highlight the situation at present should be pointed out, especially in the skilled trades.

Recent studies in the industrial area of Ontario have brought forth some rather alarming facts which in all probability can be applied to British Columbia as well. These studies show that some 73 per cent of our skilled workers were trained in other lands. In addition to this, approximately 87 per cent of these skilled workers are in the 40 to 50 years bracket.

In regard to the number of foreign trained workers, it should be pointed out that this is not a condemnation of the principle of immigration as such. We all know that Canada could never have developed to its present state without immigrants and indeed it would be safe to say that few if any of us would be present in this room if there had never been provisions for immigration.

This does not detract from the fact that the first obligation of any country is to its own people. We have witnessed over the years, up until recently at least, management's acquiring,

[Traduction]

d'apprentissage. Nous croyons fortement que des gens dans les usines et à l'extérieur des usines peuvent entrer par exemple comme aides, puis être promus s'il y a des débouchés.

Le président: Merci. Monsieur Guertin, avez-vous des questions? Monsieur Davidson?

Merci beaucoup, monsieur Alton. Il a été intéressant de connaître vos points de vue sur la situation de l'apprentissage et vos politiques concernant la formation et le recyclage.

M. Alton: Je vous remercie beaucoup.

Le président: Nous avons ensuite le Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique et j'ai les noms de M. Monroe, président, et de M. Trineer. J'ignore lesquels sont présents. Puisque votre témoignage est enregistré sur bande, je vous prierais de vous approcher du microphone pour parler. Quel est votre nom, s'il-vous-plait?

M. J. W. Trineer (secrétaire-trésorier du Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, Western Canadian Regional Council No. 1): Mon nom est Wyman Trineer. Je suis avec M. Hugh Robinson qui, lui, est coordonnateur des programmes au conseil régional.

Le président: M. Robinson. Je vois. M. Monroe n'est pas venu.

M. Trineer: Non. Je pourrais souligner, pour commencer, que le Regional Council No. 1 compte environ 55,000 membres, dont 48,000 travaillent en Colombie-Britannique, dans tous les domaines de l'industrie du bois, depuis la coupe jusqu'à la fabrication de produits finis, ce qui comprend pratiquement tous les métiers désignés.

On a beaucoup discuté, ces dernières années, de formation de main-d'œuvre. On peut dire, sans exagérer, que nous, Canadiens, faisons face aujourd'hui à un sérieux problème de main-d'œuvre mal formée et d'occasions perdues et ce, autant pour les anciens travailleurs que pour les jeunes travailleurs qui entrent présentement sur le marché du travail. De plus, on s'inquiète pour ceux qui étudient présentement dans nos écoles et qui seront bientôt sur le marché du travail. Voici certaines données qui permettront de décrire la situation présente, surtout en ce qui concerne les métiers spécialisés.

De récentes études sur l'industrie en Ontario ont révélé des faits plutôt alarmants, lesquels peuvent très probablement s'appliquer également dans le cas de la Colombie-Britannique. Ces études ont montré qu'environ 73 p. 100 de nos travailleurs spécialisés ont été formés à l'étranger. De plus, environ 87 p. 100 de ces travailleurs ont entre 40 et 50 ans.

En ce qui concerne le pourcentage de travailleurs spécialisés étrangers, je tiens à préciser que ceci n'est pas une critique ni une condamnation de la politique d'immigration. Nous savons fort bien que le Canada ne se serait jamais autant développé sans l'apport des immigrants et, on peut bien le dire, beaucoup d'entre nous ne seraient pas présents ici si l'on n'avait pas permis aux immigrants d'entrer au pays.

Toutefois, cela n'empêche pas que la première obligation d'un pays demeure envers ses citoyens. Pendant des années, nous avons vu des administrateurs d'entreprises recruter leur

[Text]

through the immigration process, skilled workers while our own people have had to watch opportunities which should have been theirs, slip away forever. In short, what has occurred has been a callous disregard for the future of thousands so that employers could escape their responsibilities.

The solution to this very serious problem will take the concerted effort of all of us, and labour is prepared to do its utmost toward correcting what has become a problem of national dimensions. President Monroe has a different word for that—he says it is a national disgrace and I agree with him.

It has been stated on countless occasions that planning for the future needs of this country, as far as manpower is concerned, is of paramount importance. The need for this cannot be over-estimated. Research in this field has been conducted and must continue to be conducted on an ongoing basis. Training both in the semi-skilled and skilled fields must be accelerated not only to take care of present needs but for the years ahead. At present there is a very real shortage of industrial tradesmen in British Columbia. Although it would be unfair to say that all employers fail to live up to their responsibilities of manpower training, many do. It is for this reason that it is essential that legislation be proclaimed to provide for an assessment of all employers and a rebate for those who do an adequate amount of training. Where such legislation already exists this legislation should be proclaimed and invoked.

It is futile to rely on management as a whole to train a sufficient number of people on a voluntary basis, as past experience has shown. There are those who are willing to let others carry the load and still others who require tradesmen but do not have the facilities to train them.

Another approach is through the collective bargaining process. A number of our unions have been successful in negotiating job training programs and apprenticeship training programs. There should be a concerted effort made by all trade unions to get these provisions embodied into future agreements where they do not exist. In line with this point perhaps a brief outline of the training provisions provided for in the IWA Agreements can be mentioned.

• 2000

On a local basis, and I should add on a regional basis, there are job training agreements in effect. Although there are some slight differences in the separate agreements, they all have been successful in providing a great number of people with the opportunity to train for more skilful positions at higher pay. Also in effect is the apprenticeship training program which has resulted in people's becoming tradesmen who would have otherwise never had the opportunity. This is not to say that enough have been trained. In the outlying areas there now is a ratio of about one apprentice to four journeymen, but in the urban areas where journeymen are easier to acquire, the ratio changes from one to fifteen, which is far from adequate. This brings up an interesting point: where management cannot get sufficient journeymen they are willing to indenture even

[Translation]

main-d'œuvre en faisant appel au service d'immigration, alors que les travailleurs canadiens voyaient tous ces emplois leur filer sous le nez. En agissant ainsi, on a fait preuve de totale indifférence à l'égard de l'avenir de milliers de travailleurs.

Pour résoudre ce problème, il faudra tous faire un effort, et les travailleurs sont prêts à faire tout leur possible pour arriver à trouver une solution à ce problème qui a pris une ampleur nationale. M. le président Monroe utilise lui, une autre expression; il dit que c'est une honte nationale, et je suis bien d'accord avec lui.

On a dit à maintes reprises qu'une bonne planification des besoins en main-d'œuvre pour le pays était d'une importance capitale, et cela ne doit pas être pris à la légère. Des études ont été faites à ce sujet et l'on doit continuer à en faire. Des programmes de formation des travailleurs, dans les domaines spécialisés et semi-spécialisés, doivent être mis sur pied non seulement pour répondre aux besoins immédiats mais également pour répondre aux besoins éventuels. Présentement, il y a une réelle pénurie d'ouvriers qualifiés en Colombie-Britannique. Même si plusieurs employeurs savent prendre leurs responsabilités en matière de formation de la main-d'œuvre, il y en a d'autres pour qui ce n'est pas le cas. C'est pour cette raison qu'il est essentiel de promulguer une loi qui permettrait d'évaluer tous les employeurs et d'accorder une bonification à ceux qui s'occuperaient de former des ouvriers. Là où une telle loi existe, elle devrait être appliquée.

L'expérience l'a démontré, on ne peut compter sur les entreprises pour former volontairement un nombre suffisant d'ouvriers. Il y a des entreprises qui préfèrent laisser les autres s'en occuper, et celles qui veulent avoir les ouvriers qualifiés mais qui ne peuvent les former.

Il existe également la négociation collective. Plusieurs syndicats ont réussi à obtenir de leur employeur qu'il mette sur pied des programmes de formation et d'apprentissage. Tous les syndicats devraient s'unir pour obtenir la mise sur pied de tels programmes dans les entreprises où il n'en existe pas. Peut-être pourrais-je faire un bref résumé des programmes de formation prévus dans les conventions des travailleurs membres du Syndicat des travailleurs du bois d'Amérique.

Sur le plan local, voire même sur le plan régional, plusieurs programmes de formation sont en vigueur. Même si les conventions des divers groupes de travailleurs comportent certaines différences, elles ont toutes permis à un grand nombre de travailleurs de se perfectionner dans le but d'obtenir des postes plus importants à de meilleurs salaires. Des programmes d'apprentissage sont également en vigueur, lesquels ont permis à un grand nombre de personnes qui n'en auraient autrement jamais eu l'occasion, de devenir des ouvriers qualifiés. Cela ne veut pas dire que tout a été fait en matière de formation. Dans les régions éloignées, le rapport est présentement de un apprenti pour quatre ouvriers; cependant, dans les régions urbaines, où il est plus facile de recruter des ouvriers, le rapport est de un apprenti pour quinze ouvriers, ce qui est tout

[Texte]

though a first year apprentice receives approximately 82 per cent of a journeyman's rate.

I would like to point out, because of some of the discussions before, this question of an apprentice in the learning process; in the industrial field today really an apprentice is a productive employee. If he was not a productive employee, that first-year apprentice that we talked about would not be receiving, and the industry would not be agreeing to pay him, roughly \$10.66 an hour to stand around and look on.

The selection of apprentices is through the job posting method and based on seniority. The principle of seniority has been a point of contention in some areas but it is one we strongly defend. We feel that the right to upgrade and to learn a trade is as much the right of a senior employee as longer vacations or any other conditions usually associated with this concept. The ability to learn is not confined to the young as extensive research has shown. On the subject of ratios between apprentices to journeymen, the Steelworkers in one of their contracts have negotiated a ratio with built-in safeguards against abuse. This is a condition that all trade unions should strive for.

This brings us back to the person not now employed and seeking work. If the people already in the work place were being trained as skilled workers as they should be, openings would have to occur at the basic levels, everything else being equal. This may appear to be an oversimplification of a very complex problem but we suggest that it is approaching the ridiculous to train the unemployed in pre-apprenticeship and pre-employment programs when we all know full well that only a small percentage will be able to complete their training. Federal and provincial moneys expended on such programs should be utilized more productively.

There are several aspects of the present training programs that this task force should consider. Production jobs should be sorted out from apprenticeable trades; it should be, with few exceptions, the responsibility of the employer to provide training for production jobs. Trades should be designated under properly indentured apprenticeship programs to ensure that persons receiving training are not faced with employment uncertainties when they finish their training. To this end, labour must have an input into the design of such programs. To properly achieve these goals, federal and provincial moneys should be completely merged for the financing of industrial and trades training.

Finally, insofar as the student in our school system is concerned, we suggest that the curriculum provide a background which would form a base from which the graduate would be prepared to enter either the academic or vocational field. He must be made aware however that in all probability if

[Traduction]

à fait inapproprié. On remarque donc une chose: lorsque les entreprises ne peuvent recruter un nombre suffisant d'ouvriers, elles sont prêtes à assurer la formation des travailleurs, même si elles doivent verser à un apprenti (première année) un salaire équivalant à 82 p. 100 du salaire d'un ouvrier.

Je voudrais parler un peu de l'apprenti. Dans le domaine industriel, un apprenti est un employé productif. Si un employé dans sa première année d'apprentissage n'était pas considéré comme un employé productif, il ne recevrait pas un salaire équivalent à 82 p. 100 du salaire d'un ouvrier, comme on l'a déjà dit, soit environ \$10.66 l'heure, et aucune entreprise n'accepterait de verser un tel salaire à un employé improductif.

La sélection des employés qui seront envoyés en apprentissage se fait par affichage; cependant, le premier critère d'éligibilité est la séniorité. Ce principe a souvent été débattu, mais on l'a fortement défendu. Nous croyons que, tout comme ce qui touche les vacances et les autres avantages sociaux du même genre, le droit à l'avancement et à la formation revient aux plus anciens employés. Comme des recherches l'ont prouvé, la capacité d'apprendre n'est pas réservée qu'aux jeunes. En ce qui concerne le rapport entre le nombre d'apprentis et le nombre d'ouvriers, les travailleurs de l'acier, dans une de leurs conventions, se sont entendus pour un taux donné avec certaines garanties contre toute disproportion. Tous les syndicats devraient essayer d'obtenir la même chose.

Parlons maintenant des personnes qui ne travaillent pas encore et qui cherchent un emploi. Si les employés déjà en place recevaient, comme il se doit, la formation voulue pour devenir des ouvriers qualifiés et accéder à des postes plus élevés, cela libérerait des postes à la base. Cela peut sembler une simplification extrême d'un problème très complexe, cependant nous estimons qu'il est ridicule de former des personnes en stage, c'est-à-dire qui ne sont pas encore à l'emploi de l'entreprise, alors que nous savons fort bien que la majorité d'entre elles ne termineront pas le stage. Les subventions données par les gouvernements provincial et fédéral pour la mise sur pied de programmes de formation des nouveaux employés devraient être utilisées à des fins plus rentables.

Il faudrait que le comité se penche sur divers aspects des programmes de formation actuels. Il faudrait faire la part entre ce qui est productif et ce qui est apprentissage. Sauf dans quelques rares cas, l'employeur devrait lui-même assurer la formation des employés qui ont des tâches productives. Tous les métiers devraient être enchâssés dans des programmes d'apprentissage bien définis de façon que les personnes qui suivent les cours d'apprentissage ne se retrouvent pas sans emploi une fois ceux-ci terminés. Pour cette raison, les travailleurs devraient avoir leur mot à dire dans la préparation de tels programmes; et dans ce même but, les subventions des gouvernements provincial et fédéral devraient entièrement servir à mettre sur pied et à financer des programmes de formation et d'apprentissage.

Enfin, en ce qui concerne les jeunes qui étudient présentement dans nos écoles, nous voudrions que le programme d'études offert leur assure la formation de base nécessaire pour accéder à une carrière ou pour faire un métier. L'étudiant devrait cependant être mis au courant que s'il choisit de faire

[Text]

he chooses to follow the vocational, he should be prepared to take his place in line. To mislead him into thinking that he can enter the industrial field and bypass others to a skilled job would be heartless and cruel. In any case, we feel that exposure to the realities of the work place, be it a sawmill, mine, or elsewhere, is a form of education in itself and provides an environment in which he can best make a decision of choice. After all, in all probability it will be a decision that he will live with for the rest of his life.

Respectfully submitted by myself as Secretary-Treasurer of the International Woodworkers of America.

• 2005

The Chairman: Thank you, Mr. Trineer. This afternoon we had before us the Employers' Council of British Columbia. They had a delegation that was drawn from many businesses in the province. Several of those representatives admitted they did not do any training and pleaded guilty for it: they all said that the only one that did any training was the woodworking business. But tonight, listening to your brief, I am a bit confused. You seem to be saying that the people in your industry do not do training either. Could you help clarify that?

Mr. Trineer: We do not say that they did not do any training; they have not done enough training.

The Chairman: I see.

Mr. Trineer: There is a shortage in the industry.

The Chairman: In other words, even though they do some, you do not feel it is enough.

Mr. Trineer: It is not enough and not on any really organized basis. We maybe in the union can accept a certain degree of responsibility. We have had a regional apprenticeship training program in place for the past 16 years. I would suggest that maybe some of the actions actually to make that really effective would not have been supported by the Employers' Council of British Columbia.

The Chairman: The man from the Employers' Council who represented the forest industry was a Mr. Bennett. He stated that they had just developed a new program to improve training in the forest industries. I cannot repeat everything he said here because I do not have the record before me. Was the union consulted on this new training program? Are you aware of it? This is not in effect yet; this is something he said they were developing and hoping to put into place soon to improve the training of workers.

Mr. Trineer: We are collectively working on improvements to the program and I understand, unofficially actually, that the employers within their own council are taking a more serious look at relieving their shortage.

[Translation]

un métier, il devra attendre son tour. Il serait très cruel de lui faire croire qu'il pourra entrer sur le marché du travail et accéder à des postes spécialisés avant ceux qui ont plus de séniorité que lui. Nous croyons que la formation sur le tas, dans une scierie, une mine, par exemple devrait faire partie des programmes d'études, car cela permettrait à l'étudiant de connaître l'environnement dans lequel il devra travailler et enfin d'être plus en mesure de faire un choix. Après tout, il est très probable que son choix l'engagera pour le reste de sa vie.

Je vous soumets respectueusement mon exposé, à titre de Secrétaire-trésorier du Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique.

Le président: Merci, M. Trineer. Nous avons avec nous, cet après-midi, une délégation du Employers Council of British Columbia, délégation formée de représentants d'un grand nombre d'entreprises de la province. Plusieurs de ces personnes ont reconnu que leur entreprise n'a jamais fait de formation, et elles ont toutes dit que les seules entreprises qui ont offert des possibilités de formation sont les entreprises de l'industrie du bois. Cependant, après avoir écouté votre exposé, je suis un peu confus. Vous semblez dire que même les entreprises de l'industrie du bois ne se préoccupent pas de la formation des travailleurs. Pouvez-vous préciser?

M. Trineer: Nous ne disons pas qu'elles ne se sont jamais préoccupées de la formation des travailleurs, nous disons qu'elles n'en ont pas fait suffisamment.

Le président: Je vois.

M. Trineer: Il y a, dans l'industrie du bois, une pénurie de main-d'œuvre.

Le président: En d'autres mots, même si elles s'occupent de la formation de leurs travailleurs, vous trouvez que ce qu'elles font n'est pas suffisant.

M. Trineer: Ce qu'elles font n'est pas suffisant et pas très bien organisé. Nous, le Syndicat, pouvons peut-être assumer une certaine part des responsabilités. Pendant les 16 dernières années, nous avons offert, sur le plan régional, un programme d'apprentissage. Cependant, lorsqu'il s'est agi de mettre certaines mesures en pratique afin de rendre le programme vraiment efficace, nous n'avons pas reçu tout l'appui que nous attendions du Employers Council of British Columbia.

Le président: La personne qui représentait l'industrie forestière pour le Employers Council s'appelait M. Bennett. Il a dit que le conseil venait justement de mettre au point un nouveau programme de formation dans le domaine de l'industrie forestière. Je ne veux pas répéter tout ce qu'il a dit ici parce que je n'ai pas son exposé devant les yeux. A-t-on consulté le Syndicat à propos de ce nouveau programme? Étiez-vous au courant? Ce programme n'est pas encore en vigueur; c'est encore un projet qu'on espère mettre en application très prochainement.

M. Trineer: Nous travaillons ensemble à la mise au point de ce programme. D'après ce que j'ai entendu dire, officiellement il va de soi, le Conseil des employeurs commence à s'occuper un peu plus sérieusement du problème de la pénurie de main-d'œuvre.

[Texte]

The Chairman: What you say about employers is now admitted by them. As I say, two this afternoon, one from the refining industry and another one from the harbour industry, admitted that they did not do any training and were quite content in the past to pirate steelworkers that were trained somewhere else. They said that they were going to change that. The Canadian Manufacturers Association was very critical of its own members, pointing out that less than 20 per cent of its members in industry trained workers; they were very critical of their own members. But what I want to ask you, since you referred to that in your brief, do you find that many of your union members are being stolen by one company from another; that they are trained some place and some other company is stealing them and they are going over to work somewhere else and then they are being given the incentive of higher pay to go somewhere else? Do they move around very often from company to company because of this sort of pirating trained workers or highly skilled workers? Do you notice that?

Mr. Trineer: More so during the apprenticeship years than the trades themselves, although people move from operation to operation or from the interior of the province to the coast. I am not afraid to be contradicted on the fact that an apprentice may be getting into his third year and that he is going to be stolen from this company by an inducement of a dollar and a half or so an hour more to go down the road. I think that is disastrous because the fellow in all probability never finishes his apprenticeship and really it discourages those companies that have been attempting to do a good job, and it has been common practice, particularly in the interior of the province.

The Chairman: What about your membership with the declining birthrate? Those trades in your union which are skilled trades—is the membership declining because people just are not going into this as much as they did in the past, or going into more office jobs? Do you find that there are just as many applicants going into the forest and wood industries as in the past?

Mr. Trineer: Well, our membership actually, with the exception of the past 12 months or so has seen a steady increase in the industry.

• 2010

So far as the trades area is concerned, to quote one of the industrial relations officers in one of the larger companies, he says that there is no problem with the master agreement provisions of job posting; there is no problem with the apprenticeship training program that we have; there is no problem in getting all the applicants required when the job is posted and there is no problem with their passing the examinations at the end of their respective terms in vocational schools. I think that speaks for the program.

The Chairman: Yes. Since the forest industry is probably the largest in the B.C. economy, or one of the largest, is your union part of a manpower needs committee in the Province of

[Traduction]

Le président: Les employeurs admettent maintenant ce que vous leur reprochez. Comme j'ai dit, cet après-midi, deux personnes, dont l'une représentant l'industrie pétrolière et l'autre, l'industrie maritime, avouèrent ne pas s'être préoccupée de la formation de leurs travailleurs et d'avoir recruter, dans le passé, en ayant recours à la piraterie industrielle, des travailleurs de l'acier qui avaient été formés ailleurs. Ils ont dit que tout cela allait changer. L'Association des manufacturiers canadiens a vivement critiqué ses membres, disant que moins de 20 p. 100 de ceux-ci s'occupaient de formation. Cependant, je voudrais bien savoir si les membres de votre syndicat sont sollicités d'une compagnie à l'autre, si les compagnies s'adonnent à la piraterie industrielle pour recruter des ouvriers qualifiés. Avez-vous eu connaissance de cela?

M. Trineer: Cela se passe surtout pendant les années d'apprentissage d'un travailleur, et ce, même si les travailleurs passent souvent d'une opération à l'autre et se déplacent beaucoup depuis les régions intérieures vers la côte. Tout le monde sera d'accord avec moi sur le fait qu'un apprenti, dans sa troisième année d'apprentissage, est bien souvent sollicité par une autre compagnie qui lui offre une hausse de salaire de un dollar et demi l'heure pour aller sur la route. A mon avis, cela est désastreux parce qu'il est à peu près certain que, dans un tel cas, le travailleur ne terminera jamais son apprentissage; de plus, cette piraterie décourage les compagnies qui essaient de mettre en pratique des programmes de formation qui pourraient devenir rentables ultérieurement. Enfin, cela se passe surtout dans les régions intérieures de la province.

Le président: Est-ce que le taux de dénatalité influence le nombre d'adhésion à votre syndicat. Est-ce que le nombre d'adhésion à votre syndicat, qui regroupe des travailleurs spécialisés, diminue parce qu'il n'y a pas autant de travailleurs qui se dirigent dans ce domaine, ou au contraire, croyez-vous qu'il y ait autant de travailleurs qui s'intéressent à l'industrie du bois et à l'industrie forestière qu'il y en avait dans le passé.

M. Trineer: A l'exception des 12 derniers mois environ, nous avons décelé une augmentation constante du nombre de travailleurs dans l'industrie du bois.

Un agent en relations industrielles d'une des plus importantes compagnies établies a déclaré qu'en ce qui concerne les métiers, il n'est pas difficile de trouver des candidats à des postes supérieurs par la méthode d'affichage, il n'existe aucun problème quant aux programmes de formation et d'apprentissage en vigueur, aucun problème de recrutement et aucun problème quant au taux de réussite des jeunes aux examens, à la fin de leurs études. Cela prouve que le programme est efficace.

Le président: Oui. Comme l'industrie forestière est probablement la plus importante industrie ou l'une des plus importantes industries en Colombie-Britannique, j'aimerais savoir si

[Text]

British Columbia? Is there a manpower needs committee for the province that you know of?

Mr. Trineer: Not that I know of, no; not that I am aware of.

The Chairman: I know that in some provinces they have a manpower needs committee, made up of manpower officials from the federal and provincial governments, major representatives of employers and major representatives of the unions, and also educators, people that represent the trade schools and apprenticeship programs and so on, to plan, to exchange information and to make sure they have the training programs for the manpower needs in the years to come. You are not aware of such a committee?

Mr. Trineer: Skirting around that, there are various areas if you like, committees with titles, but not a manpower committee or a tri-party committee such as you have outlined.

The Chairman: Mr. Davidson, do you have any questions on the brief?

Mr. H. Davidson (Research Assistant to the Committee): I would like to touch on the immigration. When we were in Brandon we had an unemployed journeyman electrician who approached us and stated that out of 800 journeymen electricians in Manitoba 300 were unemployed, and yet one company in northern Manitoba was still permitted to bring in, via a work permit, a certain number of journeymen electricians from abroad. The questions you raised on immigration sound similar. Does this happen to any extent in British Columbia in your field?

Mr. Trineer: I find that rather difficult actually because if you pick up a paper here, there are advertisements every morning for electricians or practically any other trade you like to mention. I know that the IBEW will tell you there is really no shortage of electricians in this country. I heard at another hearing of which I was a member a short time ago that they had 2,000 unemployed electricians in Canada. I guess it is a matter of where you are and where you want to move to.

Mr. Davidson: On the question of mobility, some statements have been made regarding the tax problems involved. A worker moving from one spot in Canada, say, to another or, if I can put it differently, a worker going a distance of approximately 200 miles working for five or six weeks, maintaining his original home, and working on a five to six-weeks basis, coming back for a couple of weeks, is not allowed to claim for his travel expenses and room and board. The expenses he receives for that travel are considered income.

Mr. Trineer: We really do not have that type of problem, particularly in the forest industry; to some degree in the North, yes, but I do not think with people into the apprenticeable trades. Tradesmen, yes, if there is a shortage. We have a couple of small construction companies under contract. We do not hear of very many complaints from them in that regard.

[Translation]

votre syndicat fait partie d'un comité chargé d'étudier les besoins en main-d'œuvre pour la province de la Colombie-Britannique. Êtes-vous au courant qu'un tel comité existe?

M. Trineer: Non, je n'étais pas au courant.

Le président: Je sais que, dans certaines provinces, il existe un comité qui étudie les besoins en main-d'œuvre, comité constitué de fonctionnaires des ministères de la main-d'œuvre du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral, de représentants des employeurs, de représentants des syndicats, d'éducateurs, de responsables d'écoles de métiers, de responsables de programmes de formation et d'apprentissage; ce comité doit planifier les besoins en main-d'œuvre pour l'année suivante, aller chercher l'information nécessaire et la donner aux intéressés, voir à la mise sur pied de programmes de formation appropriés. Vous n'avez jamais entendu parler d'un tel comité?

M. Trineer: Il existe divers comités, mais je ne connais aucun comité tripartite tel que vous l'avez décrit, ni aucun comité portant le nom de Comité sur la main-d'œuvre.

Le président: Monsieur Davidson, avez-vous des questions?

M. Davidson (Chargé de recherche adjoint du Comité): Je voudrais parler un peu du problème de l'immigration. Lorsque nous étions à Brandon, un ouvrier en électricité, chômeur, est venu nous voir et a déclaré que sur 800 ouvriers en électricité au Manitoba, 300 étaient sans emploi, et on permettait encore à une compagnie située au nord du Manitoba de faire venir des ouvriers de l'étranger cela rejoint ce que vous avez dit à propos des travailleurs formés à l'étranger. Pouvez-vous me dire si c'est un grave problème dans l'industrie du bois, en Colombie-Britannique?

M. Trineer: Il est très difficile de répondre à votre question parce que si vous achetez un journal ici, vous trouverez tous les jours, des offres d'emploi pour des ouvriers en électricité ou des ouvriers d'autres corps de métiers. Je sais que la fraternité internationale des ouvriers en électricité vous dira qu'il n'y a pas de pénurie d'ouvriers dans ce domaine de Colombie-Britannique. D'autre part, il y a quelque temps, je faisais partie d'un autre comité, et j'ai entendu dire qu'il y avait 2,000 électriciens sans emploi au Canada. Je crois que les données varient selon l'endroit où vous vous trouvez et l'endroit où vous voulez aller.

M. Davidson: En ce qui concerne la mobilité des gens, on a déjà soulevé le problème de la déclaration d'impôt. Un ouvrier qui part d'un endroit au Canada pour aller travailler ailleurs, ou encore un ouvrier qui va travailler, pour une période de cinq ou six semaines, à un endroit situé à une distance de 200 milles de son domicile, et qui revient chez lui pour deux ou quelques semaines, ne peut réclamer le remboursement des frais de déplacement et de logement car la somme du remboursement sera considérée comme un revenu imposable.

M. Trineer: Ici, les travailleurs, et surtout les travailleurs de l'industrie forestière, n'ont pas ce genre de problème. Dans les régions situées plus au nord, oui, cela peut arriver, mais je ne crois pas que cela touche les travailleurs apprentis; cela touche plutôt les ouvriers qualifiés, surtout s'il y a pénurie. Nous avons ici deux petites entreprises en construction, et elle ne se

[Texte]

What we are talking about here is fixed operations in communities, some of them that were instant towns a short while ago, but have grown appreciably since. The problem of moving around has not become the kind of problem that the building trades, for example, are running into.

• 2015

The Chairman: Mr. Guertin, do you have some questions?

Mr. J. Guertin (Research Director to the Committee): Yes. Just one point regarding a statement you made on page 5 that I will read out.

Trades should be designated under properly indentured apprenticeship programs to ensure that persons receiving training are not faced with employment uncertainties when they finish their training.

In our economy one of the major sources of employment uncertainty is the cyclical behaviour of the economy and the ensuing lay-offs in times of recession. Should we interpret this recommendation that apprentices of certain trades should be protected from lay-off in times of decreased production?

Mr. Trineer: I would have been awfully surprised if somebody had not asked a question about that sentence. It is really not very well articulated—I looked it over coming in here this evening. In my opinion, for a considerable period of time a lot of federal money and training has not been very well spent nor very productive. The production job and the designated trades should be well sorted out and a clear line between them. Within the framework actually as far as the industry is concerned and job uncertainties, there has not been a curtailment in any of the operations that I can think of for the past 20 years as far as trades is concerned. If the apprentice comes through the route that we went through, job posting up to the apprentice, then he is not going to have much worry about a job, but if he enters in under the guise of some pre-employment or pre-apprenticeship, and he thinks he is off and running—does not even have a job yet. We think about \$40,000 is spent on that student in six months of pre-apprenticeship; that has produced absolutely nothing as far as the forest industry is concerned, absolutely nothing, and it leaves the bad impression with that young fellow starting out that the union or the management or both, by virtue of their collective agreement and the provisions in it, are denying him a job when really an attempt is being made to impose him on an already functioning system.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Trineer. Once again I am pleased that we have so much interest from the unions here. Before we got to British Columbia and other western provinces we had not had too much response, but we are certainly getting some good strong opinions from the unions and I appreciate it.

Mr. Trineer: We may wish to be a little more specific and a little more detailed on some later occasion.

The Chairman: Yes. You can do that in two ways. You could, yourself, send us additional recommendations or suggestions in writing by means of letter before 1 December, or your

[Traduction]

sont jamais plaintes à ce sujet. Ici, ce sont surtout des emplois fixes dans des communautés, des agglomérations établies, qui ont d'abord été de petites villes mais qui ont beaucoup grandi par la suite. Le problème du déplacement des travailleurs n'est pas aussi important dans l'industrie forestière qu'il ne l'est dans l'industrie de la construction, par exemple.

Le président: Monsieur Guertin, avez-vous des questions?

M. J. Guertin (directeur des recherches pour le Comité): Oui. Je voudrais soulever un point à propos de ce que vous avez déclaré et qui paraît à la page 5. Je cite:

«Tous les métiers devraient être enchâssés dans des programmes d'apprentissage bien définis de façon que les personnes qui suivent les cours d'apprentissage ne se retrouvent pas sans emploi une fois ceux-ci terminés.»

La cause principale d'incertitude vis-à-vis l'emploi est le comportement cyclique de notre économie et les mises à pied qui s'ensuivent en période de récession. Devrions-nous comprendre par ce que vous avez dit que les travailleurs en période d'apprentissage ne devraient jamais être touchés par les mises à pied lorsqu'il y a baisse de la production.

M. Trineer: J'aurais été vraiment surpris si personne n'avait posé de question à ce propos. Je crois que je ne me suis pas très bien exprimé. J'y ai repensé en m'en venant ici ce soir. A mon avis, pendant très longtemps, les subventions du gouvernement fédéral ont été mal utilisées et les programmes de formation par lui mis sur pied n'ont pas été très efficaces. Il est bien important de faire la part entre ce qui est productif et ce qui est apprentissage. En ce qui concerne le domaine de l'industrie et des métiers, il n'y a pas eu, à ce que je sache, une diminution du nombre de corps de métiers établis au cours des vingt dernières années. Si l'apprenti suit la même route que nous avons suivie, depuis l'affichage du poste jusqu'à la phase d'apprentissage, il n'a rien à craindre. Cependant, si au lieu de lui faire suivre la route normale, on l'envoie en préapprentissage, alors l'étudiant n'est pas prêt d'avoir un emploi. On dépense environ \$40,000 pendant six mois, pour un futur employé en préapprentissage, et jusqu'ici, ça n'a absolument rien donné, particulièrement dans l'industrie forestière, et de plus, ça laisse une très mauvaise impression à l'étudiant qui croit que le syndicat ou l'employeur ou les deux, en vertu des termes de la convention collective, lui refusent un emploi, alors qu'en vérité on tente de l'intégrer dans un système qui fonctionne déjà.

Le président: Merci beaucoup M. Trineer. Encore une fois il me fait plaisir de voir que les syndicats s'intéressent à cette cause. Avant que nous n'arrivions en Colombie-Britannique et dans les autres provinces de l'ouest, nous n'avions pas encore entendu l'opinion des syndicats; maintenant, ils s'impliquent et je l'apprécie beaucoup.

M. Trineer: Nous espérons pouvoir élaborer encore un peu plus sur ce sujet une autre fois.

Le président: Oui. En fait, vous pouvez soit nous faire parvenir par courrier d'autres recommandations et suggestions, et ce, avant le 1^{er} décembre, soit envoyer des délégués à

[Text]

national union could approach us in Ottawa or in one of the other centres that we have not visited in Ontario or Quebec and we would be glad to hear from them there; either way, I would be glad to hear further from you.

Mr. Trineer: Thank you.

The Chairman: Next we have the Pacific Vocational Institute. I have the name of Mr. H. E. Justesen representing them. Mr. Justesen, you can bring forward any others that you have with you to help you with the brief. I also had the name of Mr. Frank Redder. Is he here as well?

Mr. Justesen: Yes, Mr. Chairman. This is Mr. Frank Redder.

The Chairman: Redder. I apologize for the incorrect pronunciation.

Mr. H. E. Justesen (Principal and Chief Executive Officer, Pacific Vocational Institute): Mr. Chairman, my name is Henry Justesen. The task force has my submission before it. I think it takes quite a different tack perhaps from other submissions; hopefully that will be of assistance for the task force. I do want to thank you, Mr. Chairman, for the opportunity of being here. I would like to just begin by very briefly stating a little bit about the Pacific Vocational Institute.

It is a post-secondary provincial institute designated under the Colleges and Provincial Institutes Act of British Columbia. It was established on 1 April, 1978 as a result of initiatives of the government of the Province of British Columbia who, I feel certain, recognized the impact upon Canada and upon the provincial economy of the serious shortages of skilled workers in major industries and small businesses. At that point, Mr. Chairman, I would like to add, although I would certainly expect the task force to verify what I say that I think we will find between 60 and 70 per cent of all people employed in skilled and semi-skilled occupations in Canada today are indeed employed by businesses that have less than 100 employees.

The institute's training programs are certainly designed to prepare students to enter employment, to provide upgrading and retraining for those already in the work force and to provide new and innovative training delivery methods to meet the needs of Canadians and the business and industry community. The institute serves in co-operation with many governmental agencies, including the Canada Employment and Immigration Commission, provincial ministries of education, labour, health, human resources and others. The institute works closely within a consultative process with business, unions, industry, trade advisory committees and so forth. The institute is the largest technical vocational training enterprise in British Columbia and it specifically serves the needs of students who wish to attend vocational training programmes, full or part-time, to achieve their own personal career goals.

[Translation]

Ottawa ou dans d'autres villes que nous n'avons pas encore visitées au Québec ou en Ontario, lesquels pourraient se présenter devant le Comité pour faire valoir l'opinion du syndicat. D'une façon ou d'une autre nous serons toujours heureux de vous entendre.

M. Trineer: Merci beaucoup.

Le président: Maintenant, nous allons entendre M. H. E. Justesen, qui représente le Pacific Vocational Institute. M. Justesen, vous pouvez amener avec vous toutes les personnes qui peuvent vous aider à faire votre exposé. J'ai également le nom de M. Redder. Est-il présent?

M. Justesen: Oui, monsieur le président; voici M. Frank Redder.

Le président: Redder. Excusez la mauvaise prononciation.

M. H. E. Justesen (Chef des services administratifs, Pacific Vocational Institute): Monsieur le président, mon nom est Henry Justesen. J'ai remis une copie de mon exposé aux membres du Comité. Je crois qu'il est un peu différent des autres exposés déjà entendus, et j'espère qu'il sera utile au Comité. Je tiens à vous remercier, monsieur le président, de nous avoir permis d'être ici aujourd'hui. Pour commencer, je voudrais vous expliquer ce qu'est le Pacific Vocational Institute.

C'est une institution provinciale post-secondaire régie par le Colleges and Provincial Institutes Act de la Colombie-Britannique. ... le gouvernement de la Colombie-Britannique qui, j'en suis certain, reconnaît l'impact qu'a le manque de main-d'œuvre spécialisée dans les principales industries et les petites entreprises, sur le Canada et l'économie de la province. A ce moment-ci, monsieur le président, je voudrais ajouter, sachant que le groupe d'études voudra vérifier mes dires, que je crois que nous pourrions trouver qu'entre 60 et 70 p. 100 des personnes occupant des postes spécialisés ou semi-spécialisés en ce moment au Canada sont en fait à l'emploi d'entreprises ayant moins de 100 employés.

Les programmes de formation de l'Institut sont certainement conçus de façon à préparer les étudiants à entrer sur le marché du travail, à offrir des cours de perfectionnement et de recyclage à ceux qui sont déjà sur le marché du travail et à offrir des méthodes d'enseignement nouvelles et innovatrices afin de mieux répondre aux besoins des Canadiens, des entreprises et du secteur privé. L'Institut dessert les ministères provinciaux de l'Éducation, du Travail, de la Santé, des Ressources humaines et plusieurs autres, avec la collaboration de plusieurs organismes gouvernementaux, y compris la Commission le Ministère de l'Emploi et de l'immigration au Canada. L'Institut travaille au sein du bureau consultatif en étroite collaboration avec les entreprises, les syndicats, le secteur privé, les comités consultatifs des métiers et autres. L'Institut est le plus important centre de formation technique et professionnel de Colombie-Britannique et répond particulièrement bien aux besoins des étudiants qui désirent entreprendre un programme de formation spécialisée à temps plein ou partiel pour atteindre les objectifs de carrière qu'ils s'étaient fixés.

[Texte]

It consists of three campuses; that is, three main campuses now and two centres. The three campuses are the Burnaby Campus, with a comprehensive range of course offerings; Maple Ridge, with a very large campus building and 200 acres, and also a campus now at the Vancouver International Airport South. On the Burnaby campus we have two major training centres. One is the food training centre and one is a brand-new electrical training centre to be opened on the 20th of this month at a cost of some \$4,5 million.

Last year the institute registered approximately 20,000 students in a wide variety of technical, vocational, apprenticeship, career, occupational training programs. I should clarify that. That does not mean we had 20,000 students on site at any one time because the courses are short, but 20,000 people were registered in varying lengths of programs.

I do not want to dwell on the objectives of the institute, but certainly very briefly summarized, they are to provide quality instruction and facilities and to develop highly qualified graduates by the most cost-effective means; also to offer a wide variety of flexible training programs that meet the needs of individuals and the province as a whole, and certainly the third point: to contribute to the development of the student as a person by emphasizing positive attitudes toward work, safety, career planning and place within our complex and interdependent society. We also, during the training process, hope to achieve and foster an awareness of the role of the institute and its services to business, industry and the province, and to assist the government of the Province of British Columbia by providing training within provincially established priorities.

With reference, Mr. Chairman, to Occupational Skills for the '80s, the theme of this task force and as we set the scene for some specifics concerning requirements to meet the need for skilled workers of all kinds and the demands of the present decade, I would ask the task force to consider the grave impediment that controls and critically inhibits a free flow of career-minded persons into employment. I am referring directly to a wide range of self-interest groups and agencies and the artificial barriers that confront individual Canadians through the use of the manpower demand model as opposed to a more free and open access to training model.

The manpower demand model is a planning model. Its origin is based on what, at first, seems right. Its effect upon individual citizens, their freedom, the economy, productivity, the province and Canada as a whole, has been unfortunate, Mr. Chairman, because today's rapidly moving economy and technology does not conform to the best of planned events.

[Traduction]

Il consiste en trois campus, c'est-à-dire trois campus principaux et deux centres. Voici les trois campus soit celui de Burnaby, offrant tout un éventail de cours; celui de Maple Ridge comprenant de très grands bâtiments et 200 acres de terrain et le nouveau situé sur le terrain de l'aéroport international de Vancouver (Sud). Le campus de Burnaby comprend deux importants centres de formation, soit le centre de formation en techniques de l'alimentation et le tout nouveau centre de formation en génie électrique qui ouvrira ses portes le 20 du mois en cours. Il a été réalisé pour la somme de 4,5 millions de dollars.

L'année dernière près de 20 000 étudiants se sont inscrits aux divers cours de formation technique, spécialisée, d'apprentissage et de perfectionnement. Je m'explique. Cela ne veut pas dire que 20 000 étudiants se trouvaient sur le campus à un moment donné parce que les cours sont de courte durée mais bien que 20 000 personnes étaient inscrites à des programmes de diverses durées.

Je ne veux pas m'attarder sur les objectifs de l'Institut mais je désire tout de même en glisser un mot. Il désire fournir un enseignement et des installations de qualité et former des diplômés très qualifiés par des méthodes rentables; il veut également offrir une grande variété de programmes souples de formation qui répondront aux besoins des individus et de la province. N'oublions pas le troisième objectif qui est de contribuer à la formation de l'étudiant en tant que personne grâce à la mise en valeur d'attitudes positives face au travail, à la sécurité et aux projets de carrière et à sa place au sein de notre société complexe et d'interdépendance. Nous espérons également, au cours de la formation, définir et faire connaître le rôle de l'Institut ainsi que les services qu'il offre aux entreprises, au secteur privé et à la province et aider le Gouvernement de la province de la Colombie-Britannique en assurant une formation axée sur les intérêts de la province.

Faisant référence, monsieur le président, aux qualifications professionnelles établies pour les années 80, soit le thème du présent groupe d'études et suivant les critères établis en fonction des besoins en main-d'œuvre spécialisée dans tous les domaines et pour répondre aux demandes de la décennie en cours, je demanderais au groupe d'études de prendre en considération les obstacles importants qui gouvernent et même paralysent le flux d'entrée sur le marché du travail de gens orientés vers une carrière. Je fais référence à un grand nombre de groupes et d'organismes à intérêt personnel et aux barrières artificielles auxquelles doivent faire face les Canadiens à cause de l'obligation d'utiliser les modèles de demande de main-d'œuvre plutôt que d'avoir accès librement à divers modèles de formation.

Le modèle de demande de main-d'œuvre est un modèle de planification. Il tire son origine de ce qui paraissait être la meilleure solution à prime abord. Ses effets sur les citoyens, leur liberté, l'économie, la productivité, la province et le Canada dans son ensemble ont été malheureux, monsieur le président, parce que l'économie et la technologie changeaient tellement rapidement de nos jours, le modèle n'a plus aucun lien commun avec ce qui avait été planifié.

[Text]

Over the years a few patches here and there, another agency or so, and governments assure us that the anomaly of jobs unfilled, unemployment statistics, the recruitment of skilled workers overseas and our own citizens prevented from admission to training will all go away. However, I must emphasize the problem of skill shortages is serious and it will worsen, as Canada's economy keeps improving, as we keep creating new jobs for offshore skilled workers.

I would like to suggest, Mr. Chairman, that we must not confuse manpower planning with the application of the manpower demand model thinking, now so firmly entrenched in all vocational training matters. Manpower planning is clearly an essential activity for a small to medium size company, or for a corporation. However, in manpower planning for a region the variables involved become difficult; where several regions are involved, planning becomes less and less practical. On a provincial basis the practicality of planning people's lives for them becomes still less and manpower planning on a national basis and then accepting the plan as a reality upon which to base training as a forecast or a projection of demand versus availability of skilled workers is completely unrealistic.

Mr. Chairman, I would like, if we could, to further examine this manpower demand model and the thinking that goes with it because it has become the norm for funding the training needs of people and the country. The demand model, as your committee will be aware, uses variables such as the birth rate, demographic factors, mobility of the work force, migration, immigration, emigration, and cyclical swings in the economy plus a few others and these are all called instruments of manpower policy. These unpredictable are fed into the system and the answers that come out please the system but they are often based upon a mutual exchange of misinformation. For example, it may tell us that this province will need 311.8 machinists to enter the work force of the province between 1980 and 1983 but without spending millions upon millions to exchange that kind of data, which I submit, is misinformation, would it not be better to provide training for those who feel they would like to learn some basic machine shop practices? They might become apprentice machinists, journeymen or something else where that training is useful and indeed necessary to build a skilled career upon.

Demand model thinking, Mr. Chairman, has successfully caused Canada and this province the greatest shortage of competent skilled workers in our history because the manpower demand model thinking supports the notion that training should only occur after the jobs have been identified in business and industry, after it is already too late to respond

[Translation]

Au cours des années, une petite pièce ici et là, la création d'un nouvel organisme, et les gouvernements nous assurent que disparaîtront les anomalies créées par des postes non comblés, des statistiques effarants de chômage, le recrutement outremer de travailleurs spécialisés et le fait que nos concitoyens soient dans l'impossibilité d'être admis à la formation. Toutefois je dois mettre l'accent sur le problème du manque de travailleurs spécialisés qui s'aggrave de jour en jour, au fur et à mesure de l'amélioration de l'économie du Canada et de la création de nouveaux emplois pour les travailleurs spécialisés d'outremer.

Je voudrais suggérer, monsieur le président, que nous ne confondions pas la planification de la main-d'œuvre avec la mise en œuvre du concept d'un modèle de demande de main-d'œuvre, si bien ancré dans toutes les questions qui touchent la formation professionnelle. La planification des besoins de main-d'œuvre est une activité essentielle dans le cas des petites et moyennes entreprises ou dans le cas d'une corporation. Toutefois dans la planification de la main-d'œuvre pour une région donnée, les variables en jeu rendent le travail plus difficile et dans le cas de la planification pour plusieurs régions, elle devient de moins en moins une solution commode. Au niveau de la province, l'utilité de planifier la vie des gens à leur place est encore moindre et le fait de planifier à l'échelle nationale ainsi que le fait d'accepter le plan comme une réalité à partir de laquelle on peut établir un programme de formation et que l'on considère comme des prévisions ou une projection de la demande par rapport à l'offre de travailleurs spécialisés n'est que chimères.

Monsieur le président, j'aimerais si possible, étudier plus à fond le modèle de la demande de main-d'œuvre et la philosophie sous-jacente puisqu'ils constituent la norme de base à l'établissement des besoins de formation des gens et du pays. Le modèle de demande, comme le comité le sait, utilise des variables telles le taux de natalité, les facteurs démographiques, la mobilité des effectifs, la migration, l'immigration et l'émigration et les oscillations cycliques de l'économie ainsi que quelques autres qui servent toutes de fondement à la politique de main-d'œuvre. Ces imprévus sont insérés dans le système et les réponses qui en ressortent font l'affaire du système mais sont souvent fondées sur un échange de mauvaises informations. Par exemple, il peut nous dire que telle province devra ajouter 311.8 machinistes à sa masse de travailleurs entre 1980 et 1983; il n'est cependant pas nécessaire de dépenser des millions et des millions pour obtenir ce genre de données, qu'il est de toute façon, à mon avis, ne sont d'aucune utilité; ne serait-il pas alors préférable d'assurer la formation en atelier des gens qui désirent apprendre les principes de base de l'usinage et de l'ajustage? Ils pourraient devenir apprentis-machinistes, journaliers ou faire un autre métier pour lequel ce type de formation est utile et en fait, nécessaire pour construire une carrière sur une base solide.

L'idée du modèle de demande, monsieur le président, a très bien réussi en ce qui a trait à la création d'une pénurie de travailleurs spécialisés qualifiés dans la province et dans le pays en général. Cette situation prévaut parce que l'idée du modèle part de la notion voulant que la formation n'ait lieu qu'une fois les emplois repérés dans les entreprises et l'indus-

[Texte]

perhaps by five or more years. It has assured us of an ever-increasing aggregation of skill shortages as the economy expands with the belief that it could easily be solved in the future. It has also decreed that immigration is the best method for solving skill shortages and that is what continues to cause Canada's great anomaly of the jobs waiting, the unemployment statistics, our own Canadian citizens' wanting training and not being admitted to colleges and institutes while industry continues to recruit overseas.

Manpower demand model thinking, Mr. Chairman, and its advocates and those who continue such tinkering with this approach at great public expense, must seriously consider replacing all that with a new structure that deals from an open access to training model basis. Then the rights of an individual to become an apprentice, a journeyman, a skilled worker will again be restored and in time Canada and Canadians will be the main beneficiaries of our economy. The argument however, Mr. Chairman, against the open access to training model has been that the market will be flooded. I submit, Mr. Chairman, there is little danger of that happening but if it did I would have to ask, is it not better to have a marketable skill looking for a job to fill than to have jobs to fill and none with a marketable skill? A scan of the classified "help wanted" advertisements in the newspapers around the province is infinitely more reliable than the present manpower demand model planners and the impact of its output upon the funds made available for the training and upgrading of a skilled work force despite the millions of federal and provincial dollars that have been spent on this form of thinking and planning.

I believe it is also fair to point out, Mr. Chairman, that the manpower demand model is not applied to prevent access to any form of post-secondary education other than technical, vocational, career, trades training courses and programs. Admission to any university in Canada is a choice made by the individual. Admission to occupational and trades training courses is made for the individual in far too many cases.

• 2030

Mr. Chairman, I have endeavoured to show that the present governmental structures bearing on vocational, technical, career and trades and occupational training, are filled with disincentives and barriers to complicate access and admission to training for individual Canadians. The system is clearly over-burdened with a proliferation of nontraining, control-oriented agencies from Ottawa to Victoria. The manpower demand model, going back in history—and I have been in this business for some 25 years, and have watched it grow—is a

[Traduction]

trie alors qu'il est déjà trop tard pour pouvoir répondre à la demande dans cinq ans ou plus. Cette idée nous a, en fait, permis d'obtenir une plus grande pénurie de main-d'œuvre qualifiée au fur et à mesure du développement de notre économie tout en nous faisant croire que les problèmes seraient résolus facilement avec le temps. Elle nous a également démontré que l'immigration est la meilleure solution pour résoudre les problèmes de pénurie de main-d'œuvre et que c'est elle qui continue à créer au Canada ces grands problèmes que représentent les postes non comblés, les statistiques de chômage, les demandes des citoyens canadiens quant à la formation et le fait qu'ils ne soient pas admis aux collèges et instituts alors que l'industrie continue de recruter du personnel outremer.

L'idée d'un modèle de demande de main-d'œuvre, monsieur le président, ses défenseurs et ceux qui continuent à tripoter cette idée aux frais du grand public, devraient songer sérieusement à remplacer ce projet par une nouvelle structure qui viserait un accès libre à un modèle de formation. Ainsi les droits d'une personne à devenir apprenti ou journalier, ou encore travailleur spécialisé seraient rétablis et avec le temps le Canada et les Canadiens seraient les principaux bénéficiaires de notre économie. Toutefois, monsieur le président, l'argument apporté contre le libre accès à un modèle de formation, était que le serait submergé. Je soutiens, monsieur le président, qu'il n'y a que très peu de risques que cela se produise, et le cas échéant, je poserais la question suivante: «N'est-il pas préférable d'avoir une main-d'œuvre qualifiée cherchant un emploi que d'avoir des postes à combler et personne pour le faire? On peut se fier beaucoup plus aux renseignements contenus dans la colonne «offres d'emploi» des annonces classées des divers journaux de la province qu'aux planificateurs actuels des modèles de demande de main d'œuvre. Les répercussions que ces annonces ont par rapport aux fonds mis à la disposition pour la formation et le perfectionnement de travailleurs spécialisés ont beaucoup plus d'impact que les millions de dollars dépensés par le fédéral et le provincial pour ce type de réflexion et de planification.

Je crois, monsieur le président, qu'il est également de mon droit de faire remarquer que le modèle de demande de main-d'œuvre n'est pas utilisé pour empêcher l'accès à toute autre forme d'éducation post-secondaire qu'aux programmes et cours de formation technique et professionnelle. La demande d'admission à n'importe quelle université au Canada demeure le choix de la personne intéressée. L'admission aux cours de formation technique et professionnelle est trop souvent faite par un intermédiaire sans le consentement de la personne.

Monsieur le président, j'ai tenté de démontrer que les structures gouvernementales actuelles visant la formation spécialisée, technique et professionnelle sont autant de mesures de dissuasion et d'obstacles qui viennent compliquer l'accès et l'admission des Canadiens à la formation. Le système est nettement surchargé d'un trop grand nombre d'organismes orientés non vers la formation mais plutôt vers le contrôle, et ce d'Ottawa à Victoria. Si on retourne en arrière, et je travaille dans ce domaine depuis 25 ans et j'ai vu le système grandir, on

[Text]

federal strategy that has really locked the provinces into federal-provincial agreements under the Adult Occupational Training Act and other cost-sharing mechanisms such as the Federal-Provincial Fiscal Arrangements Act.

Briefly stated then, the present federal-provincial agreements structure cast within manpower demand model thinking, supported by numerous federal agencies, has made it necessary for each province to put smaller but matching departments into place through provincial government ministries. They in turn have created more intermediary agencies composed of boards, commissions, councils, manpower needs committees, area manpower needs committees and all their consultative and sub-committees.

Secondly, it has resulted in the federal-provincial buyer-seller relationship, Mr. Chairman, for vocational training. Simply put, it works this way: taxes are collected in British Columbia; they flow to Ottawa; cost-sharing agreements allow some of these funds to flow back to British Columbia. In the case of the federal-provincial agreement covering vocational training the province cannot determine its own priorities in training because it can only sell training spaces to the federal government who determine what they will buy from the province. This results in the provinces having to produce and sell only what the federal authorities wish to buy, causing a distortion of provincial priorities in training, and a significant loss of revenue to the province at the end of each fiscal period because the buyer did not always buy in sufficient quantity to consume the funds available.

Also, Mr. Chairman, it has assumed that there is no need to make allowances for the state of the provincial economy, whether it is depressed, remains static or becomes expansionary as in the case of British Columbia. It has failed to take into proper consideration, match with funds and respond to factors such as technological change, increased job complexity, requiring revised education and training strategies that are proactive rather than reactive, rising costs of labour in the production of goods and services and indeed at a time in our history when there are tighter labour laws.

Therefore there is a need, Mr. Chairman, to change our approach in Canada to the skilled work force development from the hire and fire approach which was acceptable some years ago to the train and retain approach which is much more viable. The nation has been confused with misinformation surrounding the question of manpower planning as a legitimate corporate exercise to stay in business as opposed to the implementation of the manpower demand model approach to

[Translation]

s'aperçoit que le modèle de demande de main-d'œuvre est une stratégie du fédéral qui a emprisonné les provinces dans les Accords fédéral-provincial aux termes de la Loi sur la formation professionnelle des adultes et d'autres mécanismes de partage des frais tels la Loi fédérale-provinciale sur les arrangements fiscaux.

Pour résumer le tout, on peut alors dire que la structure des Accords fédéral-provincial prise dans le courant du modèle de demande de main-d'œuvre et appuyée par plusieurs organismes fédéraux a rendu nécessaire la création par chaque province de ministères semblables mais plus petits. En revanche, le fédéral a créé plus d'organismes intermédiaires, composés de bureaux, de commissions, de conseils, de comités sur les besoins en main-d'œuvre, de comités locaux sur les besoins en main-d'œuvre et de tous les comités consultatifs et sous-comités.

La deuxième conséquence de cette action fut, monsieur le président, l'établissement d'une relation acheteur-vendeur entre le fédéral et le provincial quant à la formation professionnelle. D'une façon plus simple encore, voici le fonctionnement du système: les impôts sont recueillis par la Colombie britannique; elle les envoie à Ottawa; les accords de partage des frais permettent à une partie de ces capitaux de revenir en Colombie britannique. Dans la cadre de l'Accord fédéral-provincial visant la formation professionnelle la province ne peut déterminer ses priorités dans ce domaine puisqu'elle ne peut que vendre au gouvernement fédéral des espaces réservés à la formation et ce dernier décide de ce qu'il va acheter de la part de la province. Il en résulte que la province doit produire et vendre seulement ce que le fédéral veut bien acheter, ce qui entraîne une distorsion des priorités de la province en matière de formation et une importante perte de revenu à la fin de chaque année fiscale parce que l'acheteur n'achète pas toujours en quantité suffisante pour compenser les fonds dépensés à cette fin.

Il a également été présumé, monsieur le président, qu'aucune somme ne devait être allouée en fonction de l'état de l'économie de la province, qu'elle soit en baisse, statique ou en expansion comme dans le cas de la Colombie britannique. Le système n'a pas étudié le problème à fond, ni tenu compte des fonds disponibles, ni tenté de suivre les facteurs tels les changements technologiques, l'accroissement du degré de complexité des emplois offerts ce qui demandait une révision des stratégies d'enseignement et de formation de façon qu'elles deviennent proactives plutôt que réactives, l'augmentation des coûts de main-d'œuvre dans la production de biens et services. Il n'a pas non plus tenu compte qu'il s'agit d'un moment dans notre histoire où il y a resserrement de la réglementation en matière d'emploi.

Par conséquent, il est nécessaire, monsieur le président, d'échanger nos vues face à l'élaboration d'une masse de travailleurs spécialisés, il faudra de plus passer de notre politique d'embauche et de mise à pieds, jugée acceptable il y a quelques années à une politique de formation et conservation des employés qui semble beaucoup plus viable. Le pays a été envahi par la confusion régnant au sujet de la question de la planification des besoins en main-d'œuvre, jugée exercice légi-

[Texte]

control both funding and admission to vocational training through the federal-provincial agreement infrastructure.

• 2035

Mr. Chairman, it appears that the manpower demand modellers, both federal and provincial, have taken one view of the future concerning the economy, the development of a skilled work force and the funding needed for vocational training, and then proceeded to build the plan around that view with the knowledge that the system would make it a self-fulfilling prophecy and it has.

With respect, Mr. Chairman, the following recommendations are made. First, that the federal government replace the present buyer-seller relationship with a system of direct transfer payments to each of the provinces for technical, vocational, trades, occupational training in post-secondary institutions and in industry, to meet skilled work force developmental requirements in each province.

Second, that the federal government take steps, as are in the interests of Canada as a whole, toward dismantling the present over-burden of nontraining agencies within its manpower policy planning structure with the object of making training for Canadians both accessible and available.

Third, that the federal government give due consideration to increasing the levels of funds made available for vocational training for Canadians, to replace the present policy of using immigration first to solve Canada's shortages of skilled workers.

Fourth, that the federal government give its consideration toward enacting legislation that guarantees Canadians the right to be trained and admitted to training programs leading to employment in any occupation.

Fifth, that the federal government take steps to deregulate, shrink and simplify every aspect of its operational and administrative structure related to the funding arrangements in place with the provinces, to promote access to training, improved utilization of funds and increased training opportunities.

Finally, Mr. Chairman, one of great importance that would be of great help for the provinces: that the federal government take immediate and positive steps to remove the 12 per cent federal sales tax on all operating supplies and instructional equipment required in education and training delivery by regional colleges and provincial institutes in British Columbia and the other provinces of Canada.

The Chairman: Excuse me. Since I am the only member of the task force here and I cannot hand the Chair over to anybody else. I am going to adjourn the meeting for five minutes so I can take a break.

[Traduction]

time des sociétés pour rester en affaires, par opposition à la mise en œuvre d'un modèle de demande de main-d'œuvre visant à régir les fonds voués à la formation professionnelle et l'admission des personnes à ces programmes par l'entremise de l'infrastructure des accords fédéral-provincial.

Monsieur le président, il semble que les créateurs du modèle de demande de main-d'œuvre, tant au fédéral qu'au provincial, n'ont étudié qu'une facette de l'avenir de notre économie, soit le développement d'une main-d'œuvre spécialisée et la levée des ressources monétaires nécessaires pour assurer la formation professionnelle, puis l'établissement d'un plan autour de cette façon de voir sachant que le système lui donnerait alors un caractère constructif et cela a réussi.

Je fais, avec respect, monsieur le président, les recommandations suivantes. Premièrement, il faudrait que le gouvernement fédéral remplace la relation acheteur-vendeur actuelle par un système de transferts directs à chaque province dans le cas de la formation technique, spécialisée et professionnelle dans les institutions post-secondaires ou dans l'industrie, afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre spécialisée dans chaque province.

Deuxièmement, il faudrait que le gouvernement fédéral prennent les mesures nécessaires, dans l'intérêt du Canada tout entier, afin de démanteler les trop nombreux organismes non voués à la formation à l'intérieur de la structure de planification d'une politique d'emploi de façon à rendre la formation accessible à tous les Canadiens.

Troisièmement, il faudrait que le gouvernement fédéral apporte une attention particulière à l'accroissement des ressources monétaires destinées à la formation des Canadiens, afin de remplacer la politique actuelle voulant qu'on ait recours à l'immigration pour pallier au problème de pénurie de main-d'œuvre spécialisée.

Quatrièmement, il faudrait que le gouvernement fédéral songe à adopter une loi garantissant aux Canadiens le droit à la formation et à l'admission aux programmes de formation menant à l'emploi dans tous les domaines.

Cinquièmement, il faudrait que le gouvernement fédéral assouplisse, réduise et simplifie tous les aspects de sa structure opérationnelle et administrative reliés aux arrangements fiscaux existant avec les provinces pour promouvoir l'accès à la formation, une meilleure utilisation des ressources et une offre plus grande de programmes de formation.

Et enfin, monsieur le président, un point très important qui aiderait grandement les provinces, il faudrait que le gouvernement fédéral prenne immédiatement des mesures précises pour enlever la taxe de vente de 12 p. 100 sur les fournitures et le matériel pédagogique requis par les collèges régionaux et les instituts provinciaux en Colombie-Britannique et dans les autres provinces du Canada pour dispenser l'enseignement et assurer la formation.

Le président: Veuillez m'excuser, étant le seul membre du groupe d'études présent et ne pouvant remettre la présidence à personne d'autre je vais suspendre la séance pour cinq minutes afin de prendre une pause.

[Text]

Mr. Justesen: All right, Mr. Chairman.

The Chairman: That looked to me like a good place to break because you finished one series of recommendations. There will be a short break for five minutes and I will come back to the Chair.

Mr. Justesen: Thank you.

The Chairman: It is tough when you are all by yourself.

Mr. Justesen: Sure.

The Chairman: Mr. Justesen, I apologize, but there is no other way of dealing with this.

Mr. Justesen: Not at all. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: You were going to start on the part with respect to apprenticeship.

Mr. Justesen: Mr. Chairman, much has been said about apprenticeship. I would have to say at the outset that I am certainly a defender and an advocate of apprenticeship, but I must also say that the apprenticeship system is a time-based system cast within the manpower demand model. It is a good system for some occupations but it also mitigates against other forms of technical, vocational training which, from a learning perspective, could indeed be more realistically structured. In many cases it lays claim to proprietary or patent rights to the knowledge required in thousands of occupations.

Our society, Mr. Chairman, has well over 35,000 identified occupations. The manpower demand model and those who think within the planning philosophy it dictates, often say it is a waste of funds to provide a young person with basic electrical, machinist, mechanical, construction, electronic, piping, instrumentation or other training, if they do not become apprentices and journeymen. Yet that is exactly how those same young people became office equipment service personnel, telephone workers, heavy equipment salesmen, building mechanical systems technicians and construction estimators, to name just a few.

What I am saying then, Mr. Chairman, is that apprenticeship into any of the 50 or so designated trades cast in the manpower demand model of the numerous agencies is quite appropriate, but does nothing for up to 1,200 peripheral and presently encaptured occupations surrounding in some cases each of the 50 or so trades as designated. Apprenticeship, Mr. Chairman, is not a magic method. In many respects it is an administrative procedure based on time, consisting of a series of experiences and hurdles. Some are very good; some are outmoded. At this time there is a need in British Columbia for many more apprentices in some of the 50 or so designated trades. That again was not seen by the manpower demand model advocates. They perhaps have not seen either that for every 100 students given training under the label "pre-appren-

[Translation]

M. Justesen: Très bien, monsieur le président.

Le président: Il me semble que c'est le bon moment pour faire une coupure puisque vous venez de terminer une série de recommandations. Nous allons donc prendre une pause de cinq minutes et je reprendrai mon siège par la suite.

M. Justesen: Merci.

Le président: C'est difficile, quand on est seul pour faire tout le travail.

M. Justesen: En effet.

Le président: Je m'excuse, monsieur Justesen, mais je ne pouvais faire autrement.

M. Justesen: Ce n'est rien. Merci, monsieur le président.

Le président: Vous alliez nous parler de l'apprentissage.

M. Justesen: Monsieur le président, on a beaucoup parlé de l'apprentissage. Je dois tout d'abord dire que je me porte certainement le défenseur de l'apprentissage mais également que le système d'apprentissage en est un fondé sur le temps et encastré dans le modèle de demande de main-d'œuvre. C'est un bon système dans le cas de certains types de postes mais il interfère avec d'autres formes de formation technique ou professionnelle qui, du point de vue de l'apprentissage, pourraient en effet être structurées plus logiquement. Dans plusieurs cas, il donne lieu à des droits d'exclusivité en ce qui a trait aux connaissances requises dans des milliers de domaines connexes.

Notre société, monsieur le président, renferme plus de 35,000 tâches différentes reconnues. Le modèle de demande de main-d'œuvre et les gens qui élaborent les plans à partir de la philosophie de la planification disent que de donner à une jeune personne des rudiments d'électricité, d'usinage, de mécanique, de construction, d'électronique, de robinetterie et de tout autre domaine est un gaspillage de fonds, s'ils ne deviennent pas apprentis ou journaliers. Par contre, c'est de cette façon que ces mêmes jeunes personnes deviennent des techniciens d'entretien des machines de bureau, réparateurs ou poseurs de lignes téléphoniques, vendeurs de machinerie lourde, monteurs de réseaux mécaniques des bâtiments et évaluateurs dans le domaine de la construction, pour n'en nommer que quelques-uns.

Ce que j'essaie de dire, monsieur le président, c'est que la formation sur le tas donnée dans le cas d'un peu plus de 50 métiers dans le cadre du modèle de demande en main-d'œuvre des nombreux organismes est approprié mais ne tient aucun compte des plus de 1200 métiers marginaux et pratiquement emprisonnés, entourant dans certains cas les quelques 50 métiers désignés. L'apprentissage, monsieur le président, ce n'est pas une formule magique. A bien des égards, c'est une procédure administrative fondée sur le temps, et constituée d'une série d'expériences et d'embûches. Certaines expériences sont très bonnes; d'autres sont dépassées. A l'heure actuelle, la Colombie-Britannique manque d'apprentis dans les quelque 50 métiers désignés. Mais cela, les tenants de la modélisation de la demande de main-d'œuvre ne l'ont pas vu. Ils n'ont sans

[Texte]

80 "less than 20 become journeymen; the other 80 went to work in related occupations where they could not have secured a job without the training. That 80 merely took the label of the training, got it and went to work to grow in the skilled work force.

• 2045

Experience suggests then that we must enable and support initial and basic technical vocational training. The result will be better candidates for apprenticeship because each will make a personal choice. Those who choose apprenticeship are important. Those who do not are equally important because they also made a personal choice which was a good investment toward competence in the work force, also toward protecting the rights of the individual and the economic well-being of the province and the nation.

What I am saying then is that the investment needed now is not just in apprenticeship alone. Trades as such are only one important element of the work force. The other components of a skilled work force are numerically many times greater. Training during apprenticeship is interesting. The actual training and on-the-job experiential components of the present apprenticeship system are in many instances outmoded. Within the approximate 1,040 days of a four-year apprenticeship, normally 20 days per year for a total of 80 days are devoted to technical training given in colleges and provincial institutes. In other words, Mr. Chairman, 960 days are experience days on the job. It would appear that the nontraining external growth structure believes a provincial standard for competency can be set based on 80 days of technical training given over a four-year period in the colleges and provincial institutes without properly measuring the performance or learning acquired in the other 960 days. The over-all length of the apprenticeship period should be reviewed by all the parties with a view to determining more exactly what must be learned for competence, how should such be learned and what proportion of that can be learned on the job.

Historically over the years Canada's skilled tradesmen were immigrants, but they have stopped coming, and we are simply not training enough Canadians to become apprentices or other skilled workers to replace them. From the table you will see, Mr. Chairman, the percentages in the Canadian work force: born and trained in Canada, 27 per cent; born and trained outside Canada, 73 per cent; over 40 years old, 87 per cent; under 40 years old, 13 per cent; registered apprentices, .6 per cent. Canada has ignored all the signs pointing to a need for more training to make more Canadians employable.

Individual companies have not always seen the signs of a skilled worker shortage in their own operations. Such signs at the company level are the start of a reactive spiral that leads to excessive overtime costs, absenteeism, recruitment, piracy of skilled workers, panic over attrition factors, distortion of salary

[Traduction]

doute pas vu non plus que moins de 20 p. 100 des apprentis selon la formule de «pré-apprentissage» deviennent ouvrier; les 80 autres ont été embauchés dans des emplois connexes qu'ils n'auraient pu obtenir sans cette formation; que 80 seulement ont profité de cette formation pour aller continuer à recevoir leur formation dans le monde du travail spécialisé.

L'expérience montre donc qu'il est essentiel d'appuyer le principe de la formation technique professionnelle. Les apprentis donneront un meilleur rendement parce qu'ils auront fait un choix personnel. Ceux qui auront choisi l'apprentissage sont importants. Ceux qui ne l'ont pas choisi sont également importants parce qu'ils ont fait un choix personnel qui offre en quelque sorte une garantie de compétence pour le monde du travail, tout en protégeant les droits des personnes et en assurant une saine économie pour la province et la nation.

Ce que je veux vous dire c'est que nous n'avons pas besoin que d'investissement dans l'apprentissage. Les métiers représentent une part importante de la main-d'œuvre. L'importance numérique des autres composantes d'une main-d'œuvre spécialisée est plusieurs fois plus grande. La formation pendant l'apprentissage a des avantages. Dans bien des cas, la formation comme telle et la formation sur le tas, deux composantes du système d'apprentissage actuel, sont dépassées. En général 20 jours seulement par année, soit 80 jours en tout, sur 1040 jours environ d'apprentissage répartis sur quatre ans, sont réservés à la formation technique dispensée dans des collèges ou des établissements d'enseignement provinciaux. En d'autres termes, 960 jours sont réservés au travail pratique, monsieur le président. Il semble que les tenants de la formation externe sont d'avis qu'on pourrait établir une norme provinciale de compétence à partir de 80 jours de formation technique dispensée, sur une période de quatre ans, dans des collèges et établissements provinciaux d'enseignement sans que n'aient été mesurés de façon adéquate le rendement des candidats ni les connaissances acquises au cours des 960 autres jours. Toutes les parties intéressées devraient reconsidérer la durée de la période d'apprentissage en vue de déterminer plus exactement ce que l'apprenti doit apprendre pour se qualifier, de quelle façon il devrait apprendre et quelle proportion de la matière peut être apprise sur le tas.

Depuis toujours, la main-d'œuvre spécialisée au Canada était constituée d'immigrants, mais il n'en vient plus, et nous n'avons tout simplement pas assuré la formation à l'apprentissage d'un nombre suffisant de Canadiens, ni assuré la relève des autres ouvriers spécialisés. Monsieur le président, le tableau donne des chiffres touchant la population active canadienne: nés au Canada et y ayant reçu leur formation, 27 p. 100; nés à l'extérieur du Canada et y ayant reçu leur formation, 73 p. 100; âgés de plus de 40 ans, 87 p. 100; âgés de moins de 40 ans, 13 p. 100; apprentis inscrits, 0,06 p. 100. Malgré ces signes avertisseurs, le Canada ne s'est pas soucié de la formation de ses citoyens.

Les entreprises n'ont pas toujours reconnu les signes de pénurie de main-d'œuvre spécialisée chez elles non plus. Au niveau de l'entreprise, ces signes se manifestent par une réaction en spirale qui mène à des coûts excessifs en temps supplémentaire, à l'absentéisme, au recrutement, à la piraterie

[Text]

structure, hoarding of skilled workers, expansion of back-up staff to support personnel departments IR departments, plant committees and staff moral-building strategies. The cost of production goes up at the company level and productivity goes down at the company level and this is merely passed on.

While that is going on, Mr. Chairman, at the same time governments have historically responded to follow the company level reactive spiral through increased funds for training when reduced numbers were available to be trained, increased funds for allowance payments when jobs are available, used job creation strategies when jobs were available, used public funds earmarked for training to correct regional disparities and also reacted with a growth in restrictive practices and legislated when none was needed, and opened the floodgates of immigration while Canadians could not get into the skilled work force.

There are no easy answers, Mr. Chairman, but a good measure of common sense, visibility and knowledge of the job marketplace would go a long way. The short-term thinking of the present system of relationships is a major cause of the problem and that system merely focuses on discussing the problem, not some of the solutions. There are lessons to be learned by all of us if we are to keep Canada as a whole growing to meet today's challenges, despite the effects of yesterday's omissions in the development of appropriate support for technical vocation training.

• 2050

Here, Mr. Chairman, I would like to make another recommendation that your task force may wish further clarification of: the recommendation that a mean training level should be established for funding purposes. The mean training level should be determined on the basis of population and provincial economic growth probabilities in resource, manufacturing and service industries, including small businesses, for each province in Canada. The main benefits of setting a realistic mean training level for funding training operations would be a drastic reduction in the effects of cyclical swings within the economy of the provinces and Canada as a whole.

Open access to training has been discussed and much has been stated during this presentation on the manpower demand model and its federal-provincial impact upon the control of individual Canadians' seeking admission to training. In contrast, the open access model is simple. It basically gives the individual freedom to seek and be admitted to any form of occupational training unimpeded. The training available should be based first on reliable information from the various industries and the careers they have to offer. Next, the kind of educational training needed by the individual to participate at

[Translation]

d'ouvriers spécialisés, à l'inquiétude en présence d'une diminution des effectifs par suite de départs naturels, au déséquilibre des structures salariales, à l'accaparement de la main-d'œuvre spécialisée, à l'augmentation du personnel de soutien dans les services de personnel, de relations industrielles, dans les comités d'usine et de stratégie d'encouragement du personnel. Le coût de production grimpe tandis que la productivité diminue au niveau de l'entreprise qui en fait porter le poids par les autres.

Et pendant ce temps, monsieur le président, la réaction du gouvernement a toujours été d'abonder dans le sens de cette spirale au niveau de l'entreprise en augmentant les subventions à la formation au moment où le nombre de personnes susceptibles d'en profiter était le moins élevé, d'augmenter les fonds destinés au paiement d'allocation en période de chômage, de faire appel à des stratégies de création d'emplois en période de pénurie de main-d'œuvre, d'utiliser des fonds publics destinés à la formation en vue de corriger des disparités régionales. Il a également réagi en multipliant les mesures restrictives et en passant des lois qui n'étaient pas nécessaires, et en ouvrant les écluses à l'immigration alors que les Canadiens n'avaient pas accès au marché du travail spécialisé.

Il n'y a pas de réponse toute faite, monsieur le président, mais une bonne dose de jugement doublée d'une connaissance du marché du travail pourrait sûrement aider. La myopie intellectuelle du présent système est l'une des principales causes du problème, parce que ce système ne fait que considérer le problème sans apporter de solution. Nous avons tous des leçons à tirer de ce qui précède si nous voulons que le Canada continue de se développer et puisse relever les défis actuels, malgré les omissions passées et les lacunes au niveau du soutien à la formation technique professionnelle.

Monsieur le président, je voudrais formuler une nouvelle recommandation que votre groupe de travail voudra peut-être que je clarifie: pour les fins de financement, je voudrais recommander l'établissement d'un niveau moyen de formation. Ce niveau moyen de formation devrait être déterminé, pour chacune des provinces, en fonction de la population et des probabilités de croissance économique dans les domaines des richesses naturelles, de la fabrication et dans le secteur tertiaire, y compris les petites entreprises. L'établissement d'un niveau moyen de formation qui soit réaliste aurait pour principaux avantages de diminuer de façon drastique les effets des fluctuations cycliques dans l'économie des provinces et du pays tout entier.

On a discuté du libre accès à la formation et on a parlé longuement au cours de l'exposé du modèle de demande de main-d'œuvre et de son impact au niveau fédéral et provincial sur le droit de regard exercé vis-à-vis des citoyens désireux de se prévaloir de ce programme de formation. Par contre, le modèle de libre accès est simple. En principe, il accorde à toute personne la possibilité de demander à être admis à n'importe quel programme de formation professionnelle et d'y être accepté. La formation devrait être offerte tout d'abord en fonction des besoins vérifiés de l'industrie. Il faudrait en

[Texte]

entry levels of careers within those industries should be established. This involves to a greater extent than at present the use of initial training experiences, sandwich-type courses, modularized curriculum, the application of technology to training, self-paced learning packages, training in industry and industry identification training.

To accomplish some of these objectives in training, there must be a massive infusion of program development funds initially, followed by greatly reduced annual expenditure to maintain the program materials within the context of industry change. It is therefore recommended, Mr. Chairman, that the task force give its consideration to making a recommendation to the federal government that funds for the development of training programs curriculum and teaching and learning materials be made available to each of the provinces in support of vocational training and the development of a skilled work force.

Mr. Chairman, I appreciate your generosity. I have taken longer than my allotment but I would ask if you would bear with me for a few more moments.

The 1940 trade school approach to the education training needs of Canadians cannot be continued. In Canada there are up to 600,000 persons who are either unemployed or underemployed in the 25 year age group. Socially that is unacceptable and forms a portion of the basis for rising costs for welfare production, dissent and frustration among that group. At the same time at federal political levels Canada is being told it must plan to recruit 500,000 immigrants to solve its skilled worker shortages. If within Canada we succeed in making training opportunities available for Canadians to allow them to compete for available jobs, the benefits would be immeasurable. Then immigration to fill remaining skilled worker requirements would be palatable and acceptable solutions for the country.

Members of the task force, as you study and consider the advice of well-intentioned groups and individuals across this great nation, I would respectfully ask that you include the following summary in your thinking: First, in Canada we must dismantle manpower demand models thinking and structure as an unworkable and unrealistic strategy for meeting the training requirements of today's society and those of the nineteen eighties.

Second, we must pursue a course of action which would tend to re-define and establish federal and provincial roles in the delivery of education and training from a funding perspective without priorities distortion.

[Traduction]

second lieu déterminer les exigences en matière de formation scolaire, préalables à l'admission aux débouchés offerts dans les diverses industries. Enfin, cela suppose de recourir, dans une plus large mesure, à l'expérience de la formation de base, aux cours intercalés dans d'autres activités, aux programmes d'étude modulaires, aux cours de technologie appliqués à la formation, aux cours de formation autodidactiques, à la formation en milieu de travail et à la formation en vue d'une orientation donnée.

Pour réaliser ces objectifs, il va falloir pouvoir compter au départ sur l'apport massif de fonds de développement d'un programme de formation, suivi de subventions annuelles beaucoup inférieures qui permettraient de renouveler le matériel nécessaire, compte tenu de la constante évolution de l'industrie. Nous demandons donc, monsieur le président, que le groupe de travail étudie la possibilité de recommander au gouvernement fédéral de mettre à la disposition de toutes les provinces les fonds nécessaires à l'établissement de programmes de formation, y compris tout le matériel didactique, en vue d'assurer la formation professionnelle technique et le perfectionnement de la main-d'œuvre spécialisée.

Monsieur le président, j'apprécie votre générosité. J'ai déjà pris plus que le temps qui m'était alloué mais je vous demande de m'accorder encore quelques instants.

On ne peut pas continuer à traiter les besoins des Canadiens en matière de formation selon les critères des écoles de métier de 1940. Il y a, à l'heure actuelle au Canada, dans le groupe des 19 à 25 ans quelques 600 000 jeunes sans emploi où dont les possibilités ne sont pas adéquatement exploitées. Il s'agit là d'un désordre social absolument inacceptable et en partie responsable de l'augmentation du coût du bien-être, de la production, ainsi que des dissensions et des frustrations chez ce groupe de jeunes. Pendant ce temps, au niveau de la politique fédérale canadienne on est en train de planifier le recrutement de quelque 500 000 immigrants qui viendraient résoudre nos problèmes de pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Si on offrait plutôt aux nôtres la possibilité de se perfectionner par des cours de formation qui leur permettraient d'accéder aux emplois offerts, nous en tirerions d'immenses avantages, et dès lors l'embauche d'immigrants pour combler les postes spécialisés encore vacants constituerait une solution beaucoup plus acceptable pour le pays.

Membres du groupe de travail, au moment où vous allez étudier et considérer les conseils reçus de groupes et de personnes bien intentionnés des quatre coins de cette grande nation, nous vous demandons respectueusement d'inclure dans votre réflexion les points suivants: Premièrement, il faut mettre de côté comme non viable et non réaliste le concept et la structure des modèles de demande de main-d'œuvre parce que ces modèles ne sauraient répondre aux besoins de formation de la société, aujourd'hui, ni au cours des années 1980.

Deuxièmement, nous devons poursuivre une démarche qui tendrait à redéfinir et à déterminer les rôles du gouvernement fédéral d'une part, et des provinces, en matière d'éducation et de formation, dans la perspective du financement de ces activités et sans distortion des priorités.

[Text]

Third, we must end the buyer-seller relationship within the present federal-provincial cost-sharing agreement bearing on adult occupational training. There is a history of the seller's being unable to meet the terms of the buyer not to buy, and the training dollars do not enter the provinces in full measure, to the detriment of those in need of a training opportunity.

• 2055

Fourth, through the legislative process, if necessary, support the right and freedom of individual Canadians to be admitted to training for any occupation, career or vocation on an unimpeded basis, and increase the number of training opportunities that could be made available.

Fifth, remove the application of federal sales and manufacturing taxes to education and training operations as funded within the provinces of Canada.

Sixth, encourage new and innovative training delivery methods through the infusion of programme or curriculum development funding.

Seventh, decentralize, deregulate and simplify funding systems and the impact of non-training agencies to enable those who train to train.

Eighth, adopt the open access to training model to restore the rights of the individual to pursue social, cultural and career training and employment in keeping with the aspirations of the persons involved.

Ninth, in co-operation with the provincial ministries determine ways and means for cost-sharing career preparation training for students in secondary schools, grades 10, 11 and 12. Allocation of funds for secondary, post-secondary articulated training, using the career-ladder curriculum approach, would be a positive initiative for discussion with the provinces from a constitutional perspective.

Tenth, make technical vocational education an equal and integral component of the over-all educational system for cost-sharing purposes between the Government of Canada and each of the provinces. In keeping with such, the Government of Canada and each of the provinces should take positive steps to remove the present vocational training labels such as "man-power", "pre-apprentice", "pre-employment" and so forth, all training before employment should remain clearly outside of the collective bargaining process.

Eleventh, end the discriminatory practice of denying equal access to financial assistance, loans and grants in aid for students attending technical vocational courses of less than 26 weeks' duration. It must be recognized that every student graduate who enters the work force upon completion of training, returns to the government in the form of income-and other taxes the cost of their training in less than two years.

[Translation]

Et troisièmement, il faut mettre fin à ce rapport d'acheteur à vendeur qui se pratique aujourd'hui entre le gouvernement fédéral et les provinces au niveau des accords sur le partage des coûts. L'expérience montre que le vendeur ne peut pas toujours se conformer aux conditions de l'acheteur de sorte que l'acheteur n'achète pas et que les provinces sont ainsi privées d'une partie des fonds réservés à la formation, au détriment toujours de ceux qu'un programme de formation pourrait aider.

Quatrièmement, par des mesures législatives, au besoin, assurer à tous les Canadiens le droit et la liberté d'accéder librement à des programmes de formation à une occupation, à une carrière, à une profession, et augmenter le nombre des possibilités de formation.

Cinquièmement, dégrever d'impôts fédéraux et de taxes fédérales la fabrication, tous les participants à des programmes d'éducation et de formation subventionnés, à l'intérieur de chacune des provinces.

Sixièmement, encourager les innovations au niveau des méthodes de dispenser la formation, par le financement de l'élaboration de programmes d'étude.

Septièmement, décentraliser, déréglementer et simplifier les systèmes de financement et neutraliser l'impact des organismes non engagés dans la formation pour permettre à ceux qui s'occupent de la formation de le faire.

Huitièmement, adopter la formule du libre accès au modèle de formation pour assurer à chacun le droit de poursuivre des cours de formation sociale, culturelle et professionnelle et d'accéder à un emploi conforme à ses aspirations.

Neuvièmement, en collaboration avec les ministères provinciaux, trouver des méthodes et des moyens d'assurer, sur la base du partage des coûts, la formation préparatoire à un choix de carrière pour les élèves de 10^e, 11^e et 12^e année des écoles secondaires. Du point de vue constitutionnel, il pourrait être intéressant de discuter avec les provinces de l'allocation de fonds destinés à la formation spécialisée aux niveaux secondaire et post-secondaire, selon un programme d'enseignement à l'échelle professionnelle.

Dixièmement, intégrer la formation professionnelle technique à l'ensemble du système d'éducation pour les fins de partage des coûts entre le gouvernement du Canada et les provinces. Dans cette optique, le gouvernement canadien et les provinces devraient prendre des mesures pour éliminer immédiatement les étiquettes «main-d'œuvre», «pré-apprentissage», «pré-emploi», etc. des programmes de formation professionnelle. La formation préalable à l'emploi devrait rester à l'écart du processus de la négociation collective.

Onzièmement, mettre fin à la pratique discriminatoire de refuser l'accès à l'aide financière, aux prêts et bourses, aux élèves inscrits à des cours de formation professionnelle technique d'une durée inférieure à 26 semaines. Il faut prendre conscience du fait que chaque travailleur qualifié entrant sur le marché du travail après avoir complété un cours de formation remboursera au gouvernement, en moins de deux ans, sous

[Texte]

Twelfth, take positive and decisive steps to provide necessary funding for the training requirements of more and more women to enter the skilled work force in traditionally male occupations.

Thirteenth, endeavour to meet the requirements of students for affordable student housing while attending initial training courses and upgrading training to meet the challenges of technological change!

Fourteenth, and last, recognize that the time for implementing changes in federal and provincial priorities, thinking and funding structures to enable the initial training requirements, growth and development of the Canadian skilled work force is at hand; a failure to act decisively in a negative socio-economic impact upon Canada as a whole.

My concluding comment, Mr. Chairman, and members of the parliamentary task force. I wish to draw my presentation to a close with an analogy of the present and a hope for the future. First, application of the present system of control, funding and training delivery resulting largely from federal relationships upon the provinces can be likened to the genius who wanted the best automobile in Canada. He used a Datsun carburetor, a Ford rear end, a Chevrolet engine, a Citroën suspension system, a Chrysler transmission and four wheels from a Cadillac. The parts could not be put together to make a car that was functional, safe and roadworthy. So it is with the present structure from the perspective of the individual due to needless complexities.

May I encourage, Mr. Chairman, the task force in all its deliberations to avoid any strategy that would further complicate the relationships that bear on the funding and delivery of technical-vocational training for the citizens of Canada. May I also conclude by saying that all of us at the Pacific Vocational Institute are most pleased, Mr. Chairman, to have been given this opportunity for stating our views on this important and timely subject. We do stand ready to assist you and the task force members at any time we are requested. Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Justesen. You have given us a lot of proposals and a lot to think about and it may take some time for us to examine all this. We may want to come back to you later in writing or by phone and ask for some more information on some of your proposals. There are a few stated questions of fact in here, and I just wonder what the sources were. On page 19 you say that Canada is being told it must plan to recruit 500,000 immigrants to solve its skilled worker shortages. Certainly I had never heard that figure suggested anywhere and I wonder where you got that.

[Traduction]

forme d'impôts sur le revenu et autres taxes, le coût de sa formation.

Douzièmement, prendre des mesures positives et décisives pour que soient subventionnés des programmes de formation destinés aux femmes qui, de plus en plus nombreuses, doivent accéder à des emplois spécialisés traditionnellement réservés aux hommes.

Treizièmement, tenter de procurer des logements à prix raisonnable aux élèves inscrits à des cours de formation ou de recyclage qui leur permettront de relever les défis que pose l'évolution de la technologie.

Quatorzièmement, enfin, reconnaître que le temps est venu de modifier les priorités des gouvernements fédéral et provinciaux, leur conception de la structure de financement de la formation afin de répondre aux exigences fondamentales en ce domaine, l'expansion et le perfectionnement de la main-d'œuvre spécialisée; le retard à prendre les mesures décisives qui s'imposent ne saurait que nuire au climat socio-économique de tout le pays.

En terminant, monsieur le président, membres du groupe de travail du gouvernement, je voudrais illustrer la situation actuelle par une analogie et exprimer un vœu pour l'avenir. En premier lieu, l'application du présent système de contrôle, de financement et de diffusion de la formation provient en grande partie d'un accord du gouvernement fédéral avec les provinces et peut se comparer aux efforts du génie qui a voulu assembler la meilleure automobile au Canada. Il a pris le carburateur d'une Datsun, l'arrière d'une Ford, le moteur d'une Chevrolet, le système de suspension d'une Citroën, la transmission d'une Chrysler et les quatre roues d'une Cadillac mais il n'a pas réussi à en faire une automobile fonctionnelle et sûre. Ainsi en est-il de la structure actuelle; sa complexité la rend inaccessible.

Monsieur le président, j'engage le groupe de travail à éviter, au cours de ses délibérations, toute stratégie qui pourrait rendre plus complexe encore les échanges portant sur le financement et l'accès aux programmes de formation professionnelle technique à l'intention des Canadiens. Puis-je vous rappeler également que nous, de Pacific Vocational Institute, sommes très heureux, M. le président, d'avoir eu l'occasion de présenter notre point de vue sur cette question importante et d'actualité. Nous sommes disposés à accorder notre aide aux membres du groupe de travail, le cas échéant. Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, M. Justesen. Vous nous avez présenté plusieurs suggestions et donné matière à réflexion; il nous faudra sans doute un certain temps pour étudier toutes ces propositions. Il se peut que nous communiquions de nouveau avec vous plus tard soit par téléphone ou par écrit pour demander des précisions. J'aimerais connaître la source de certains de vos énoncés de faits. Par exemple, à la page 19, vous parlez d'une demande de planification par le Canada pour le recrutement de 500,000 immigrants qui viendraient ici résoudre les problèmes de pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Je n'ai sûrement jamais eu connaissance de chiffres semblables et je me demande d'où vous tenez ce renseignement.

[Text]

• 2100

Mr. Justesen: Well Mr. Chairman, the Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Manpower and Immigration for Canada speaking here, in Vancouver on 6 May indicated, and it was carried in the local press, that we had to look to immigration of up to 500,000 people from outside of Canada to fill our skilled shortages with 70,000 a year to British Columbia for the next five years. That caused me to go on radio and indeed deliver the same kind of structural message which I have here, Mr. Chairman. I must say that I am not opposed to immigration in any way. I am for Canadians first and when their needs have been met, if we need 500,000 people to solve our skilled shortages, I would be delighted to see them come to Canada.

The Chairman: Well I will have to check that with Mr. Axworthy because it is contrary to what I heard him say. Under our present Immigration Act, as amended within the last few years, the policy is to do just what you say: not to fill our skilled workers shortages from abroad, but to demonstrate that there is a shortage or no Canadian to do the work. You have to advertise in the Manpower office before you can take somebody in from abroad on work permits and so on. So I will have to check that out with him to see that I am understanding what he is saying and that you and I are both understanding what he is saying. Anyway, as I say, your brief requires a lot of work.

Also on page 15, you have some tables there: the percentage of the Canadian work force over 40 years old, is 87 per cent, under 40 years old, 13 per cent, et cetera. Those figures—where do you get those figures?

Mr. Justesen: Those, Mr. Chairman, are from the *Toronto Globe and Mail* in 1979. I would not say that in today's data they are right on, but they show a relationship of what the situation is and what it has been. I doubt that there will be much change in those figures in 1980. Those figures in the *Globe and Mail* were the result of a major study conducted by employers across Canada during 1978.

The Chairman: I will check that further as well. With respect to the proposals, that gist of your brief is that we replace what you call a manpower demand model with an open access to training model.

Mr. Justesen: That is correct.

The Chairman: The way you describe the present system is that manpower programs are designed to meet a demand today. The way the officials who run the program describe it is that it is based not on what is needed today, but on an attempt to forecast down the road and they have developed forecasting models of various kinds. There are new ones in the works now. They have admitted that the forecasting models are inadequate.

[Translation]

M. Justesen: Bien, monsieur le président, le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, l'honorable Lloyd Axworthy, prenant la parole ici à Vancouver le 6 mai dernier, disait que les journaux locaux ont rapporté que le Canada songeait à recevoir quelque 500,000 immigrants pour répondre à la demande au niveau de la main-d'œuvre spécialisée, et que la Colombie-Britannique en recevrait 70,000 par année pendant les cinq prochaines années. Cette déclaration m'a incité à livrer, sur les ondes radiophiques, un message dans les termes de celui que je viens de vous livrer, M. le président. Je dois ajouter que je ne m'oppose nullement à l'immigration. Je veux cependant que les besoins de nos Canadiens soit d'abord protégés et s'il faut ensuite faire appel à 500,000 immigrants pour régler les problèmes de pénurie de main-d'œuvre spécialisée, je serai ravi de les voir admis au Canada.

Le président: Bien, il va falloir que je vérifie auprès de M. Axworthy parce que cela semble contredire ce que je lui ai entendu dire. La politique du gouvernement, énoncée dans la Loi sur l'immigration, modifiée au cours des dernières années, correspond exactement à ce que vous venez de dire: combler les postes avec de la main-d'œuvre spécialisée extérieure, mais seulement après avoir démontré qu'il y a vraiment pénurie de main-d'œuvre au pays et qu'aucun Canadien n'est susceptible de remplir le poste. Les emplois doivent être annoncés dans les centres de main-d'œuvre avant d'être donnés à des immigrants avec permis de travail, et ainsi de suite. Il va falloir que je vérifie auprès de lui ce qu'il a voulu dire, que nous comprenions bien tous deux ce qu'il a voulu dire. A tout événement, comme je l'ai déjà dit, votre mémoire va nous demander beaucoup de travail.

A la page 15 également, vous avez des tableaux: 87 p. cent de la main-d'œuvre canadienne est âgée de plus de 40 ans; 13 p. 100 est âgée de moins de 40 ans, etc. C'est chiffres, d'où les avez-vous tirés?

M. Justesen: Ces chiffres, M. le président, ont été publiés dans le «*Globe and Mail*» de Toronto en 1979. Je ne dis pas qu'ils correspondent exactement à la réalité aujourd'hui mais ils illustrent ce qu'est la situation actuelle par rapport à ce qu'elle a été. Je doute qu'il y ait beaucoup de changement en 1980. Les chiffres publiés dans «*Globe and Mail*» ont été tirés d'une étude d'envergure faite par le patronat à travers le Canada au cours de l'année 1978.

Le président: Je vais faire une vérification plus poussée de ces chiffres également. Maintenant, pour ce qui est de vos recommandations, l'essentiel de votre mémoire veut que nous remplaçons ce que vous appelez le modèle de demande de main-d'œuvre par un modèle de libre accès à la formation.

M. Justesen: C'est exact.

Le président: Selon votre description du présent système, les programmes de main-d'œuvre sont conçus pour répondre à la demande actuelle. D'autre part, les fonctionnaires chargés de l'administration du programme le voient comme susceptible de répondre non pas aux besoins actuels, mais fondé sur des prévisions pour l'avenir et ils ont mis au point divers modèles de prévision. De nouveaux modèles sont présentement en voie

[Texte]

quate: that they are not doing what they would like them to do. By the way the committee went to the United States and they are also trying to plan their manpower needs on the basis of forecasting. They admit that it is inadequate and they are setting up a congressional committee to try to develop a better method for forecasting manpower needs. Both Canadian and Americans say that their program is based on what they forecast the needs to be, not on what the demand is today. At least that is what I understand them to say after quite a bit of conversation with them.

• 2105

Mr. Justesen: Mr. Chairman, I am familiar with most of the strategies in this area. I guess really what I am saying is that a whole restrictive system has grown out of that approach both federal and provincial. I am saying, indeed as I said on page 10, that it appears that manpower demand models, both federal and provincial, have taken one view of the future concerning the economy and the development of the skilled work force and the funding needed for vocational training, then proceeded to build the plan around this view with the knowledge that the system would make it a self-fulfilling prophecy. Well it has failed to make it a self-fulfilling prophecy but people such as ourselves who are very active in training and have been for many years, have been able to see that it is infinitely more reliable to do a running commentary on the classifies and the career pages of the Canadian newspapers, and indeed begin to look from that, than the sophisticated data system of FOIL and COFOR and LEAP, DREE and all the other programs that are in place. I think, Mr. Chairman, the unfortunate aspect of it is that we have all in one way or another begun to believe that we should not train if there are no signs of jobs; that means it is five years too late when we start to train because if the jobs are here today the time between training and competence is five years.

The Chairman: That is right and that is why I really do not understand your proposal. If people just responded to what was in the newspapers today and it takes five years—one of our witnesses this afternoon Mr. Seabrook from the Association of Professional Engineers of British Columbia said, that it takes seven years to put a trained engineer into the field. If I decided today to go into a certain field that took five years or seven years, by the time I finished my training the demand may not be there at all. I look at all the teachers—I do not know about the West because we have not heard any representations in Vancouver from teachers but we did in Winnipeg. There are massive numbers of teachers unemployed because when they took teaching the forecasting was so poor they went on what the demand was when they entered, and as a result they are all trained to be teachers but there are no jobs for them. It seems to me—I am being the devil's advocate here—

[Traduction]

de réalisation. Ils admettent bien que les modèles de prévision existants ne sont pas adéquats; qu'ils ne donnent pas les résultats escomptés. Au fait, la commission s'est rendue aux États-Unis où l'on tente également de planifier les besoins en main-d'œuvre par le biais de la prévision. Les Américains reconnaissent que cette méthode n'est pas adéquate et veulent former une commission congressionnelle chargée de mettre au point une méthode plus efficace de prévision des besoins en main-d'œuvre. Les Canadiens et les Américains sont d'accord que leur programme se fonde sur la prévision des besoins pour l'avenir et non pas sur la demande actuelle. C'est du moins ce que j'ai cru comprendre à la suite d'une conversation assez prolongée avec eux.

M. Justesen: Monsieur le président, je suis familier avec la plupart des stratégies dans ce secteur. Ce que je veux vraiment dire c'est que tout un système restrictif a été élaboré d'après cette approche, autant au niveau fédéral que provincial. Je répète ce que j'ai dit à la page 10, qu'il semble que les schémas de demande de main-d'œuvre, à la fois au niveau fédéral et provincial, ont donné un aperçu de l'avenir quant à l'économie et à la préparation d'une main-d'œuvre qualifiée et des fonds nécessaires pour réaliser une formation spécialisée, le tout suivi par la préparation d'un plan, tout en sachant que le système en fera une prophétie qui se réalisera d'elle-même. Et bien cette prophétie ne s'est pas réalisée d'elle-même, et des personnes comme nous, qui sont très actives au niveau de la formation et qui le sont depuis plusieurs années, ont pu se rendre compte qu'il est beaucoup plus sûr d'avoir un aperçu des annonces classées et des pages de profession dans les journaux canadiens, et d'en tirer des conclusions, que d'utiliser les systèmes sophistiqués de données contenues dans les programmes comme le LADP, le PPPC, le PACLE, le MEER, et tous les autres programmes qui sont en place. Je crois, monsieur le président, que l'aspect malheureux de cette question est que nous avons d'une façon ou d'une autre commencé à croire que nous ne devons pas faire de formation si il n'y a aucun signe d'emplois, ce qui signifie que nous sommes cinq ans en retard lorsque nous commençons à former une main-d'œuvre, puisque si les emplois sont créés aujourd'hui, il faut compter une période de cinq ans avant d'atteindre la compétence.

Le président: Cela est bien vrai, et c'est pourquoi je ne comprends vraiment pas votre proposition. Si les gens répondent aux demandes contenues aujourd'hui dans les journaux, il faut compter cinq ans pour qu'ils atteignent un niveau de compétence, et l'un des témoins à se présenter devant nous cet après-midi, soit M. Seabrook de l'Association des ingénieurs professionnels de la Colombie-Britannique, a même affirmé qu'il faut compter sept ans de formation pour obtenir des ingénieurs compétents. Si je décidais aujourd'hui de m'orienter dans un certain domaine nécessitant de cinq à sept ans de formation, il est fort possible que la demande ne soit plus existante après une telle période. Je pense, par exemple, à tous les professeurs, (je ne connais pas la situation dans l'Ouest parce que nous n'avons eu aucun exposé de la part des professeurs de Vancouver, mais nous en avons eus à Winnipeg). Il y a un grand nombre de professeurs qui sont sans

[Text]

that following your proposal we could end up with all sorts of people trained for jobs that no longer existed because when they started their training they did exist but they just read the newspapers and based it on what it was on at the time. How do you answer that?

Mr. Justesen: Well it's not hard to respond to, Mr. Chairman. I realize there is a great deal packed into 22 pages here but there was a discussion that said for funding purposes there should be a mean training level established.

The Chairman: That is right.

Mr. Justesen: What we are doing now: as the economy cycles down we always react or follow in the training sector. Then as it begins to cycle up, we have run out of people that are skilled and that is when we indeed see that governmental revenues are increasing so now we are going to do more training. When time permits, Mr. Chairman, if you take a look at the symptoms of skilled shortages at the company level and the reactive spiral that starts and then the following reactive spiral of governments whether they be federal or provincial is beside the point. We are merely ensuring that we are always doing the wrong thing at exactly the right time and that historically is what we have been doing. So I have said: set a mean training level for funding purposes and, say, in mechanical occupations by generic or occupational family and by population we will fund so much training and that is ongoing and then we make minor adjustments. What we are doing now is making major swings to follow the cyclical curve of the economy and it is causing us a very serious problem in the country. Now the classified ads in the newspapers follow a very interesting pattern. If they had been followed for the last five years, you would find that they have not changed appreciably in what employers are seeking. Therefore it seems to me that to just plan on the basis of manpower demand modelling, just plan and do a projection, the economic regions of Canada and even regions within them do not necessarily respond to anybody's plan. They respond to a whole lot of world factors that indeed they did not use to respond to. If you look at the energy situation, that is in response to something that is going on in another part of the world and planning purely within Canada on past practice is not going to serve the nation.

[Translation]

emploi parce qu'au moment où ils ont entrepris leurs études, il était très difficile de faire des prévisions à long terme en se basant sur la situation du moment, et il en est résulté que tous ces professeurs se sont retrouvés sans emploi même s'ils étaient qualifiés. Il me semble même, et je me fais ici l'avocat du diable, qu'en suivant votre proposition nous pourrions nous retrouver avec toutes sortes de gens qualifiés pour des emplois qui n'existent plus, parce qu'au moment où ils ont entrepris leur formation ces emplois étaient en demande dans les journaux et qu'ils se sont basés sur la situation du moment. Comment répondez-vous à cela?

M. Justesen: Il n'est pas difficile de répondre à cette question, monsieur le président. Je constate qu'il y a beaucoup de matière contenue dans ces 22 pages, mais il y avait une discussion où l'on disait qu'il serait bon d'établir un niveau moyen de formation pour des raisons de financement.

Le président: C'est vrai.

M. Justesen: Que faisons-nous actuellement: lorsque l'économie ralentit nous réagissons toujours en réduisant dans le secteur de la formation. Par la suite, à mesure que l'économie se raffermirait, nous nous retrouvons à cours de personnes qualifiées et ce n'est qu'au moment où nous constatons effectivement que les revenus gouvernementaux augmentent que nous décidons d'accorder plus d'importance à la formation. Lorsque le temps vous le permettra, M. le Président, vous pourrez jeter un coup d'œil aux symptômes provoqués par les pénuries de personnel qualifié au niveau des compagnies ainsi qu'aux réactions en spirale qu'elles provoquent, puis des réactions en spirale qui s'ensuivent pour les gouvernements, autant fédéral que provinciaux; vous verrez qu'elles nous assurent simplement que nous faisons toujours le mauvais geste au bon moment, et l'histoire nous montre que cela est vrai. Ainsi j'ai dit ce qui suit: fixons un niveau moyen de formation pour des raisons de financement et, par exemple, dans le domaine des occupations manuelles établissons un classement générique ou par famille de qualifications, et nous pourrions, en fonction de la population, financer la formation nécessaire, et lorsque celle-ci sera en cours, il suffira de faire les ajustements mineurs qui s'imposent. Notre attitude actuelle qui consiste à faire des revirements importants pour suivre le cycle de l'économie, cause de très sérieux problèmes dans le pays. Les annonces classées et les offres d'emplois annoncées dans les journaux suivent une évolution très intéressante. Si on les avait observés depuis cinq ans, on aurait remarqué qu'il y a eu peu de changements quant aux demandes des employeurs. Par conséquent, il me semble que si l'on planifie simplement en se basant sur les modèles de demande de main-d'œuvre, si l'on ne fait que planifier et en tirer une projection, certaines régions économiques du Canada et même des régions plus restreintes à l'intérieur de celles-ci ne se conformeront pas nécessairement à un plan précis. Elles répondent à un ensemble de facteurs mondiaux auxquels elles ne sont pas vraiment habituées de s'adapter. Prenons, par exemple, la situation de l'énergie, qui est une réaction à quelque chose qui survient dans une autre partie du monde, et au sujet de laquelle une planification qui serait simplement basée sur les habitudes antécédentes au Canada nous jouerait un bien mauvais tour.

[Texte]

• 2110

The Chairman: I would agree with that. Obviously the system we have had, has not been adequate or we would not have the problems we have, but let me ask you this: in setting this MTL, this mean training level, the establishment of that level would in its turn require a forecasting apparatus. You say here:

it should be determined on the basis of population and provincial economic growth possibilities . . .

Mr. Justesen: Probabilities.

The Chairman: Probabilities. You are correct . . .

...in resource, manufacturing and service industries, including small businesses, for each province in Canada.

That seems almost as difficult a job in forecasting as what they are trying to do now.

Mr. Justesen: No, I do not think it is, Mr. Chairman. I think we have a whole lot of knowns and the census will bear it out. We have a whole lot knowns in Canada at the present time. We know that between 17 and 19 per cent of our population indeed are going to participate in university education. We know then that 81 per cent of them need a like option as far as how they will prepare to pursue their way in life in the world of work and indeed that is the 80 or 81 per cent of the population that I am saying we should be zeroing in on. What do we know about past practice where participation rates of populations were held by funding within 2.5 to 4 per cent of the population, actually being admitted to training. As you begin to look at the data we know, we could indeed plan an MTL based on knowns rather than do manpower demand modelling based on unknowns.

The Chairman: Well my last question is this: do you know of any place in the free world where they follow this open access to training model of a kind that you suggest?

Mr. Justesen: No, I think that indeed maybe 40 or 50 years ago when there were very few training opportunities, if a person decided that they wanted to become an instrument mechanic or whatever they wanted to become, they could indeed go and if the training were offered they could be admitted directly into the training. But now with the multiplicity of agencies whose sole function in the final analysis is not training, but just to make some funds available for those who do the training—indeed by the time those agencies have all put their stamp of approval on how many could get into which training where and when and for how long, believe me the individual can no longer get in. If I were to tell you the horror story that I have related before of the young man who did not know if he wanted to be a machinist but what he goes through to try and get some training—this task force would find it difficult to believe. You would think I was exaggerating. But I am not.

[Traduction]

Le président: Je serais d'accord avec cela. Evidemment, le système que nous avons n'a pas été satisfaisant, ou nous n'aurions pas les problèmes que nous rencontrons, mais laissez-moi vous poser cette question: au moment où l'on établit ce niveau moyen de formation, ne faudra-t-il pas par la suite préparer un système de prévision? Vous dites

qu'il devrait être déterminé d'après les possibilités de croissance économique de la population et des provinces . . .

M. Justesen: Probabilités.

Le président: Des probabilités, exactement,

dans les industries primaire, secondaire et tertiaire, y compris la petite entreprise, dans chaque province du Canada.

Ce travail de prévision semble presque aussi complexe que celui que nous essayons de faire actuellement.

M. Justesen: Non, je ne crois pas, M. le président. Je pense que nous possédons tout un ensemble de données que le recensement nous fournira. Nous possédons actuellement au Canada tout un ensemble de données. Nous savons qu'entre 17 et 19 pour cent de notre population recevra une formation universitaire. Nous savons alors que 81 pour cent de ceux-ci ont besoin d'une sorte de formation qui les prépare à vivre dans le monde du travail et je crois que nous devrions nous concentrer davantage sur cette partie de la population. Que savons-nous des méthodes anciennes où le taux réel de participation à la formation était bloqué entre 2.5 et 4 pour cent de la population par des quotas de financement. Si l'on étudie les données que nous possédons, nous pourrions, en fait, établir un niveau moyen de formation qui serait basé sur des chiffres connus plutôt que d'établir des modèles de demandes de main-d'œuvre basés sur des inconnus.

Le président: Ma question est la suivante: connaissez-vous un endroit dans le monde libre qui applique une politique d'ouverture à la formation professionnelle du genre que vous proposez?

M. Justesen: Non, je crois en effet qu'il y a 40 ou 50 ans, lorsque les possibilités de formation étaient très réduites, et qu'une personne décidait qu'elle voulait devenir mécanicien d'instruments ou tout autre métier, il suffisait qu'elle se présente et si une formation était offerte elle pouvait y être admise directement. Aujourd'hui, cependant, avec la multitude d'organismes dont la seule fonction dans l'analyse finale n'est pas la formation, mais simplement de faire en sorte que les fonds soient disponibles pour ceux qui se chargent de la formation, et suite à tout le temps que ces organismes prennent pour accorder leur autorisation quant au nombre de personnes admises, au type de formation donnée, à l'endroit, au moment et à la durée de celle-ci, et bien croyez-moi la personne en question ne peut plus y accéder. Si je devais vous raconter l'histoire terrible, dont je vous ai parlé précédemment, de ce jeune homme qui ne savait pas s'il voulait vraiment devenir machiniste et de ce qu'il dû faire pour obtenir quelque formation, vous auriez de la difficulté à le croire. Vous croiriez que j'exagère. Mais ce n'est que la vérité.

[Text]

The Chairman: We have had some stories like that in Newfoundland and other places from individuals who went through it, but not with the analysis that you have given us. But from my examination so far though what has been recommended are improvements on the forecasting system, and in all western European and free industrial countries what they are trying to do is to have better forecasting systems rather than doing away with the forecasting system and just going on what you would call the open access to training model described by yourself. At first glance, that appears to be a reasonable approach.

Mr. Justesen: Mr. Chairman, I would change the thrust though. I am not advocating doing away with the forecasting system. I am saying, let us look at what we are using as the variables within which to forecast. Indeed I have indicated in here that we should be working on industry information rather than indeed on governmental information because they are not always the same thing.

The Chairman: Oh, I would agree with that.

Mr. Justesen: I believe the various industries know much more about their industries sooner than governments because reporting to government is usually after the fact rather than before the fact.

The Chairman: Yes. They said that this afternoon. They admitted that they did not give the government the information because they were afraid it would be used by their competitors and that they would not give it unless they could be guaranteed some kind of confidentiality. Anyway you have a very thought-provoking brief and I promise you it will be given serious consideration. I will want to refer it to our research people so that it is properly examined, not a quick examination like we are doing this evening.

Mr. Justesen: Mr. Chairman I would be delighted if you would do that. I would also say that if there are questions, certainly we can go to Ottawa or meet with your people at any time. I might add that I did not want to burden your task force with the details of what this is because this is extracted from three reports that I have written that are indeed reports for government.

The Chairman: We may very well want to talk to you further about this. Mr. Guertin, do you have any questions? Mr. Davidson?

Mr. Davidson: I might mention those three reports. We would appreciate receiving those.

The Chairman: Just mention the names.

Mr. Justesen: If I were to put the reports in the mail to yourself as the Chairman and members of the task force you will get them and I will do that.

Mr. Davidson: I suspect you have a counselling service for your students at the Institute?

Mr. Justesen: Yes, but we have departed from the traditional counselling. We call it career advisory services. There is quite a difference.

[Translation]

Le président: Nous avons entendu certaines histoires comme celle-ci à Terre-Neuve et à d'autres endroits, que nous ont racontées des individus qui les ont vécues, sans toutefois les analyser comme vous l'avez fait. Toutefois, d'après ce que j'ai pu observer jusqu'à présent, toutes les recommandations constituaient des améliorations au système d'élaboration des prévisions; toute l'Europe de l'Ouest ainsi que tous les pays industriels libres font un effort pour améliorer les systèmes de prévisions plutôt que de les mettre de côté et de fonctionner avec un système que l'on appellerait d'accès libre aux modèles de formation que vous avez décrits. Au premier abord, cela semble être une approche raisonnable.

M. Justesen: M. le président, je changerai donc mon approche. Je ne prêche pas le rejet du système d'établissement des prévisions, je dis simplement, analysons les variables que nous utilisons pour établir les prévisions. En fait, j'ai précisé que nous devrions travailler à partir des renseignements fournis par l'industrie plutôt qu'avec ceux provenant du gouvernement parce qu'ils sont souvent différents.

Le président: Je serais certainement d'accord avec cela.

M. Justesen: Je crois que les industries en savent beaucoup plus et beaucoup plus rapidement sur leur situation que les gouvernements, parce que c'est généralement après coup que celles-ci font rapport au gouvernement.

Le président: Oui. Elles ont dit cela cet après-midi. Elles ont admis qu'elles ne fournissent pas les renseignements au gouvernement parce qu'elles craignent qu'ils pourraient être utilisés par leurs compétiteurs, et elles ont affirmé qu'elles ne les fourniraient qu'à condition d'être assurées d'une certaine confidentialité. De toute façon, votre exposé porte à la réflexion et je promets qu'il sera étudié sérieusement. Je demanderai qu'il soit référé à notre équipe de recherche et qu'il fasse l'objet d'une étude détaillée et non d'un bref examen comme c'est le cas ce soir.

M. Justesen: Monsieur le président, je serais ravi si vous agissiez de la sorte. Je voudrais aussi ajouter que si des questions surgissent, nous pourrions certainement nous rendre à Ottawa ou rencontrer votre personnel à tout moment. Je dois ajouter que je ne veux pas ennuyer votre équipe de travail avec trop de détails parce que tout ceci est extrait de trois rapports que j'ai rédigés et qui sont destinés au gouvernement.

Le président: Il est bien possible que nous voudrions vous rencontrer à ce sujet. M. Guertin, avez-vous des questions? M. Davidson?

M. Davidson: Je pourrais mentionner ces trois rapports. Nous apprécierions les recevoir.

Le président: Mentionnez simplement les noms.

M. Justesen: Je vais vous les faire parvenir par courrier.

M. Davidson: J'imagine qu'à l'Institut, vous avez un service d'orientation destiné à vos étudiants?

M. Justesen: Effectivement, mais il ne s'agit plus d'orientation traditionnelle, cela est devenu un service consultatif en carrières. Il y a une grande différence.

[Texte]

Mr. Davidson: So based on your presentation today, do you tap into the CEIC, the figures they have for what is upcoming in the labour market?

Mr. Justesen: I am sorry. I missed part of that.

Mr. Davidson: Based on your presentation today, with the open end approach to a student's choosing a particular field, you call it career advisory, do you tap into the CEIC, the . . .

Mr. Justesen: Yes, we work with CEIC but I think what we have to bear in mind there is that this is part of the structural discussion I am having here. For instance CEIC, as we have said, buys training spaces from the province. That enables us to have budgets to operate training. If they buy, say, ten seats out of twenty, then ten of the students are being paid to go to school, and ten are paying their own way to go to school and getting no allowances, so that problem of disparity is left, you know, for the institution and the province. I guess really what I'm saying, Mr. Chairman and members, is that there is a whole re-thinking job to be done. I am not advocating that we just gloss over it; there is a whole re-thinking job here to be done. I think what has been in place has probably, for its time, served well, but I think it is past time to do this re-thinking.

The Chairman: Well, we think so too because as we said in our initial meeting in Ottawa, we are spending \$700 million on manpower training programs, the second highest per capita in the world; yet we still have these critical shortages and high unemployment. So there is something wrong somewhere.

Mr. Justesen: It is not just at one government level; it is the whole structure. I think that has to be made pretty plain. I would say, for instance, Mr. Chairman, and I do not want to belabour it, in British Columbia in this buyer-seller relationship—and I happen to understand it well because indeed intend of post-secondary education for some time and used to end up in negotiations between federal and provincial officials—every year if the federal structure has not bought and the provincial structure did not sell, there are at fiscal year end as many as 30,000 unused training days each year, and that is a lot of training that has not been done each year.

The Chairman: Yes. Thank you very much, Mr. Justesen. We will be in touch again, I am sure.

Mr. Justesen: Thank you.

The Chairman: Now we have our last brief for the evening. It is from the Vancouver Association for Children With Learning Disabilities. Miss Karen Archer and Miss E. Martin.

[Traduction]

M. Davidson: Dans votre exposé d'aujourd'hui, tenez-vous compte des données disponibles auprès de la CEIC? entre autres des prévisions concernant le marché du travail?

M. Justesen: Je regrette, il me manquait une partie de ces données.

M. Davidson: Est-ce que votre service consultatif en carrières que vous avez mentionné dans votre exposé et dont l'approche ouverte permet aux étudiants de choisir un secteur particulier, utilise les données de la CEIC?

M. Justesen: Nous utilisons certainement ces données, mais je crois que ce qu'il faut garder à l'esprit c'est que tout ceci fait partie d'une discussion touchant l'organisation. Comme nous l'avons dit, la CCEI achète, par exemple, les espaces de formation auprès des provinces. Cela nous permet d'obtenir les budgets nécessaires pour réaliser cette formation. Si elle achète, par exemple, dix places sur vingt, nous aurons alors dix étudiants qui seront payés pour étudier, alors que les dix autres devront défrayer leurs frais de scolarité sans obtenir aucune subvention. Ce problème de disparité est laissé aux mains des institutions et des provinces. Ce que je veux vraiment souligner au président et aux membres, c'est que nous devons repenser tout le système. Je ne veux pas prétendre que nous avons passé la question sous silence, j'insiste simplement pour dire qu'il faut repenser tout le système. Je crois que ce qui était en place a probablement rendu de bons services, mais qu'il est bien temps de le revoir.

Le président: Eh bien, nous le croyons nous aussi, parce que, comme nous l'avons mentionné lors de notre première réunion à Ottawa, il se dépense environ \$700 millions pour les programmes de formation de la main-d'œuvre, soit la deuxième moyenne la plus élevée per capita dans le monde, et nous avons encore à faire face à des situations critiques de pénuries de main-d'œuvre et de chômage élevé. Il y a quelque chose qui ne fonctionne pas quelque part.

M. Justesen: Ce n'est pas uniquement au niveau d'un gouvernement, c'est toute l'organisation. Je crois que cela doit être très clair. Monsieur le président, je pourrais parler, sans toutefois entrer dans tout le détail, du cas de la Colombie-Britannique où cette relation acheteur-vendeur (que je comprends bien parce que j'ai travaillé pendant un certain temps comme directeur de l'éducation post-secondaire et que j'étais habitué à négocier avec les représentants du fédéral et du provincial) faisait en sorte qu'à chaque année, si l'organisation fédérale n'avait pas retenue ses places et que celle du provincial n'avait pas vendu les siennes, on se retrouvait à la fin de l'exercice financier avec un nombre aussi élevé que 30,000 jours de formation inutilisés pour chaque année, soit une perte annuelle considérable au niveau de la formation non donnée.

Le président: Très bien. Merci beaucoup monsieur Justesen. Je suis sûr que nous en reparlerons.

M. Justesen: Merci.

Le président: Nous entendrons maintenant le dernier exposé de la soirée. Il s'agit de la section de Vancouver de l'Association pour les enfants ayant des difficultés d'apprentissage. Mesdames Karen Archer et E. Martin.

[Text]

Mrs. Karen Archer, Executive Director, The Vancouver Association for Children Learning Disabilities: I am Karen Archer and this is Eleanor Martin, the Vice-President of the same Association.

• 2120

Mr. Chairman, we will read briefly our brief. I use that word because this is a preliminary brief. Time was short and we got caught in a mail strike so we would like to reserve the right to submit something further to your task force before December.

The Chairman: That is very acceptable. As I pointed out, there were others in the Vancouver area who wanted to appear and we just did not have time. We feel that we can only handle ten witnesses a day. It is already 12.30 on our body's time. So for the ones we were not able to hear today, including people like yourself that would want to present more information, there are two possibilities: you can either send your further written material to us, but there is also the possibility that we might come back to British Columbia because we were not able to go to Prince George and some other centres that we wanted to go to. So, we are still considering that possibility, but we will hear what you have to say tonight and take it from there.

Mrs. Archer: Thank you. I would also add that we are representing the Vancouver Chapter of the Association for Children with Learning Disabilities but that our presentation is prepared in co-operation with the provincial association, the B.C. Association.

The Vancouver Association is a non-profit society incorporated under the laws of the province since 1970. We are one chapter of a national organization. We serve to inform, to guide, to direct and bring about change for the learning disabled. Our membership consists of parents of the learning disabled and professionals working in this field.

The accepted definition of learning disabilities presented in March 1980 by the CACLD Board states that:

Specific learning disability means a disorder in one or more of the basic psychological processes involved in understanding or in using language, spoken or written, which may manifest itself in an imperfect ability to listen, think, speak, read, or spell, or do mathematical calculations. The term includes such conditions as perceptual handicaps, brain injury, minimal dysfunction, dyslexia, and developmental aphasia. The term does not include those who have learning problems which are retardation, or emotional disturbance, or environmental, cultural, or economic disadvantage.

The learning disabled do often mistakenly get categorized with the slow learner, or the educable mentally retarded. The learning disabled have, however, average or above average intelligence but do show great variations in their strengths and weaknesses. The hidden nature of this handicap makes them vulnerable to such labels as lazy, inattentive or immature.

[Translation]

Mme Karen Archer (directrice, section régionale de Vancouver de l'Association canadienne pour les enfants ayant des troubles d'apprentissage): Je suis Karen Archer et voici Eleanor Martin, vice-présidente de notre association.

Monsieur le Président, nous allons lire notre mémoire abrégé. J'utilise ce mot parce qu'il s'agit d'un mémoire préliminaire. Étant donné le manque de temps et la grève des postes, nous aimerions nous réserver le droit de vous soumettre quelque chose de plus étoffé avant le 1^{er} décembre.

Le président: Ceci est tout à fait acceptable. Comme je l'ai déjà signalé, d'autres groupes de la région de Vancouver n'ont pas pu se faire entendre, faute de temps. Nous ne pouvons recevoir que dix témoignages par jour, et pour nous, il est déjà minuit trente. Pour ceux, qui comme vous, n'ont pas pu témoigner aujourd'hui et qui voudraient nous communiquer plus d'information, il y a deux possibilités: vous pouvez nous faire parvenir vos remarques par écrit, mais il est également possible que nous revenions en Colombie-Britannique, parce que nous n'avons pas pu visiter Prince George et divers autres centres, comme nous avions l'intention de le faire. Cette éventualité est toujours à l'étude, mais, pour ce soir, nous allons vous entendre et nous aviserons.

Mme Archer: Je vous remercie. J'aimerais mentionner que nous représentons la section de Vancouver de l'Association canadienne pour les Enfants ayant des Troubles d'Apprentissage, mais que nous avons préparé notre mémoire en collaboration avec la section provinciale de la Colombie-Britannique.

La section régionale de Vancouver est une société sans but lucratif incorporée en vertu des lois de la province depuis 1970. Nous faisons partie d'un organisme national. Nos buts sont d'informer, de guider et de diriger, afin de faire avancer la cause des enfants qui éprouvent des difficultés d'apprentissage. Nos membres se recrutent parmi les parents de ces enfants et parmi les spécialistes qui travaillent dans le domaine.

La définition courante des troubles d'apprentissage, présentée en mars 1980 par le conseil de l'ACETA, est la suivante:

«Tout trouble d'apprentissage consiste en une affection d'un ou plusieurs des processus psychologiques fondamentaux associés à la compréhension ou à l'utilisation du langage parlé ou écrit, qui peut se manifester par une aptitude réduite à écouter, penser, parler, lire, épeler ou faire des calculs mathématiques.» Cette définition englobe les problèmes de perception, les lésions cérébrales, les dérèglements légers, la dyslexie et l'aphasie du développement. Par contre, elle ne vise pas les enfants dont les problèmes d'apprentissage sont associés à l'arriération, aux troubles émotifs, ou qui sont défavorisés, du point de vue environnement, culturel ou économique.

Les enfants ayant des troubles d'apprentissage sont souvent assimilés à tort aux lents ou aux arriérés mentaux éducatifs. Au contraire de ceux-ci, ils ont une intelligence moyenne ou supérieure à la moyenne, mais ils manifestent des écarts profonds quant à leurs points forts et leurs points faibles. La

[Texte]

As this present chapter has been established for 10 years, our founding members are now experiencing the problems of the learning disabled young adult as he faces the demands of employment. We have an active youth committee working to address these needs.

I would refer just briefly that learning disabilities were only beginning to be assessed in the early nineteen sixties and therefore we are known as the Association for Children With Learning Disabilities. It is young adults that I am addressing the needs of this evening because the 1 million children that were talked about in the 1970 report are now entering the work force.

The profile of the learning disabled adult is very complex. His school years have usually caused him a lot of distress. Academic failure, the inability to keep up with his peers, isolation from social recreational activities all contribute to a low self-image and create within him an incredible fear of trying new ventures. By adolescence he has been quite conditioned to interpret the slightest rejection as yet another personal put-down. This becomes self-perpetuating and many times we see a young adult who truly believes that everyone and everything is working against him. All adolescents experience a basic common turmoil with its roots in hormonal and physiological changes, psychological tugs and societal demands, but when you add to this the many childhood failure experiences of the learning disabled, you are better able to appreciate the difficulty that these young people have in becoming independent adults. For most, the entire school years have been a fight and a struggle for emotional survival. Ill-equipped are they to face the difficulties of today's job market.

Employment Opportunities. Many of the young people previously described are currently unemployed in the City of Vancouver. Some are in desperate need of employment counselling. They do not know their strengths and abilities as they apply to the work force. In fact, some of them do not believe they have any strengths. They need guidance in filling out job applications, going for job interviews and they need a supportive advocate, other than their parents, who will give them the courage to keep trying and assist them in overcoming the always present tendency to turn the slightest rejection into personal failure experience. Others simply need a decent break—an employment interviewer who is willing to overlook poor spelling on a job application, a company willing to eliminate the need for written tests, giving the same tests orally, perhaps, or a first line supervisor willing to invest a little extra time by giving instructions more thoroughly than may be needed for other employees, particularly in the first few weeks on the job.

[Traduction]

nature cachée de ce handicap les rend vulnérables à des qualificatifs comme paresseux, inattentif ou immature.

Étant donné que la section provinciale a été établie il y a 10 ans, nos membres fondateurs sont actuellement aux prises avec les problèmes auxquels ont à faire face, vis-à-vis les exigences du marché du travail, de jeunes adultes ayant des difficultés d'apprentissage. Nous avons un comité des jeunes qui s'occupe activement de répondre à ces besoins.

Je mentionne en passant que notre nom—«Association pour les Enfants ayant des Troubles d'Apprentissage» est dû au fait qu'au début des années 60, on commençait à peine à évaluer les difficultés d'apprentissage. Ce soir, mon intervention porte sur les besoins de jeunes adultes, puisque le million d'enfants dont faisait état le rapport de 1970 arrivent maintenant sur le marché du travail.

L'adulte ayant des difficultés d'apprentissage présente un profil très complexe. Ses années d'école ont habituellement été pour lui une source d'anxiété. Les échecs scolaires, l'incapacité de se maintenir au niveau de ses pairs et l'isolement des activités sociales récréatives contribuent à lui donner une image de soi déficiente et à engendrer chez lui une peur incroyablement de tenter de nouvelles aventures. Au moment de l'adolescence, il a été en quelque sorte conditionné à interpréter le plus minime refus comme un autre échec personnel. Il s'agit là d'un cercle vicieux et il n'est pas rare de voir un jeune adulte qui croit sincèrement que l'univers entier est contre lui. Tous les adolescents subissent un bouleversement fondamental, qui tire ses racines de changements hormonaux et physiologiques, de tiraillements psychologiques et d'exigences sociales, mais si l'on ajoute à cela les nombreux échecs subis durant l'enfance par ceux qui ont des troubles d'apprentissage, il est plus facile d'apprécier la difficulté qu'éprouvent ces jeunes gens à devenir des adultes autonomes. Pour la plupart d'entre eux, leurs années d'études ont été un effort et une lutte de survie émotionnelle. Ils sont mal équipés pour faire face aux difficultés que présentent aujourd'hui le marché du travail.

Occasions d'emploi. Dans la ville de Vancouver, plusieurs des jeunes gens que nous venons de décrire sont actuellement sans emploi. Certains d'entre eux ont absolument besoin d'orientation professionnelle. Ils cherchent du travail sans connaître leurs capacités et leurs aptitudes. En fait, certains d'entre eux ne se reconnaissent même aucune aptitude. Ils ont besoin d'aide pour remplir une demande d'emploi et pour se rendre à une entrevue et il leur faut un conseiller, autre que leurs parents, qui leur donne le courage de persévérer dans leurs tentatives et les aide à surmonter leurs tendances constantes à transformer le refus le plus banal en échec personnel. Pour d'autres, il suffit qu'on leur donne une chance, par exemple: un agent du personnel disposé à négliger les fautes d'orthographe de la demande d'emploi, une compagnie disposée à remplacer les épreuves écrites par les mêmes questionnaires données oralement ou encore, un surveillant immédiat prêt à accorder un peu plus de son temps, en donnant des instructions plus détaillées qu'aux autres employés, particulièrement aux cours des premières semaines de l'emploi.

[Text]

In Vancouver this year our association worked with the customs department of the post Office. Employment was made available to four young people in co-operation with the Canada Manpower Office, and to date this has been one very small pilot, but a successful experience.

We need to recognize the learning disabled. Employers must be informed of this individual's desire to conform and to please, his instinctive loyalty to co-workers and acquaintances, his raw courage, a great resiliency and recuperative powers, basic honesty, conscientiousness and pride in carrying his own weight; his reluctance, probably born of painful memory, to ever take advantage of anyone. These are all the positives. Most of all, perhaps, is his motivation, even if not the expectation, to succeed if given half a chance.

Our recommendations to the committee: Vocational counsellors who are cognizant of learning disabilities. There is a great need to train counsellors to identify this disability and to assess the strengths with job potential. A quick neurological screening test is available and could be added to a counsellor's assessment tools.

Incentive programs for employers to hire the learning disabled. Many employers report to us that current CMITP programs require extensive paperwork and therefore they are discouraged from using these programs.

A serious review of academic requirements to ensure that they do match the needs of the job. The trend of the last few years to upgrade educational levels for jobs is disqualifying many very productive, intelligent young people who suffer from specific learning deficits. Their disability does affect their school performance but it does not necessarily affect their productivity on the job.

Flexibility for apprenticeship tests and union programs. The skill that is lacking is often the skill of writing the test and not in understanding the concepts or performing the job to acceptable standards.

A more direct working relationship between associations, such as ours, and governments to ensure that programs are working for people.

The example of the federal and provincial governments in providing employment opportunities for the learning disabled.

We have taken the liberty to attach two articles just for your own clarification of some of the points we have made and we would like to thank the committee for hearing us this evening.

The Chairman: Mrs. Archer, we have had other briefs from associations dealing with learning disabilities. I have spoken to some people about it. I am told that there are some schools

[Translation]

Cette année, à Vancouver, notre association a travaillé avec les Douanes et les Postes. En collaboration avec le centre de main-d'œuvre du Canada, on a procuré de l'emploi à 4 jeunes gens; il s'agit à ce jour, d'une expérience pilote bien restreinte, mais qui a été couronnée de succès.

Nous devons apprendre à apprécier ceux qui ont des difficultés d'apprentissage. Il faut renseigner les employeurs sur leur désir de se conformer et de plaire, leur loyauté instinctive à l'égard de leurs confrères et connaissances, leur grand courage, leur souplesse et leur capacité de rétablissement remarquable, leur honnêteté fondamentale, leur conscience professionnelle et leur fierté à être autonome, et enfin, leur répugnance, probablement rattachée à des souvenirs personnels pénibles, à exploiter les autres. Ce sont là leurs points forts, mais le plus important, peut-être, est leur désir de réussir, pour peu qu'on leur en donne la chance, même s'ils ne sont pas toujours confiants d'y arriver.

Nos recommandations au Comité: Formation de conseillers professionnels qui soient conscients des problèmes associés aux troubles d'apprentissage. Il y a un grand besoin de conseillers compétents dans l'identification de ces difficultés et dans l'appréciation des qualités qui peuvent être un atout en vue de l'obtention d'un emploi. Il existe un test rapide d'évaluation neurologique qui pourrait s'ajouter aux outils d'appréciation des conseillers.

Création de programmes incitant les employeurs à embaucher des personnes ayant des difficultés d'apprentissage. Plusieurs employeurs nous signalent que les programmes actuels du PFIMC entraînent une paperasserie considérable qui décourage le recours à ces programmes.

Étude approfondie des exigences académiques afin de s'assurer qu'elles répondent aux besoins du poste à combler. Depuis quelques années, on tend à exiger, pour l'embauche, des niveaux d'instruction croissants, ce qui a pour effet de disqualifier un bon nombre de jeunes gens intelligents et potentiellement très productifs, mais qui souffrent de troubles d'apprentissage particuliers. Leurs difficultés, qui réduisent leur rendement scolaire, n'auraient pas forcément le même effet sur leur productivité au travail.

Assouplissement des examens d'apprentissage et des programmes syndicaux. Dans bien des cas, c'est l'aptitude à écrire l'examen qui fait défaut et non pas la compréhension des concepts ou l'exécution de la tâche selon les critères requis.

Resserrement de la collaboration entre les associations comme la nôtre et les divers paliers de gouvernements, afin de s'assurer que les programmes profitent réellement aux gens.

Initiatives fédérale et provinciales donnant l'exemple dans la création d'emplois destinés à ceux qui éprouvent des difficultés d'apprentissage.

Nous nous sommes permis d'annexer deux articles qui vous éclaireront sur certains points de notre mémoire et nous voulons remercier le comité d'avoir bien voulu nous entendre ce soir.

Le président: M^{me} Archer, nous avons reçu d'autres mémoires d'associations qui s'occupent de difficultés d'apprentissage et j'ai eu l'occasion de discuter de ce sujet avec diverses

[Texte]

which can teach children to overcome these learning disabilities. There are not too many in Canada but there are some in the United States. Is that correct? Are there teaching procedures whereby these young people can be taught ways of overcoming these learning disabilities, and is it true that these schools are only in the United States?

Mrs. Archer: There are many schools in the United States, particularly for the learning disabled and yes, you are right, there are very few in Canada. I guess if I were to say "overcome their disabilities"—what happens with a child with a learning disability is that a smaller class ratio and a more specialized teaching program does in fact bring the child further along but the learning disability is ever present.

The Chairman: Why do we not have more of these schools in Canada? Is it merely a question of population. We do not have a big enough population of children with these disabilities?

Mrs. Martin: I would like to speak to that.

The Chairman: This is Mrs. Martin.

Mrs. E. Martin (Vice-President, The Vancouver Association for Children with Learning Disabilities): My son went to a school in the States and the tuition was \$10,000 for the school year plus many, many more expenses. To have such a school here, which we would like, parents would have to pay at least \$6,000. It is the cost.

The Chairman: But would that cost have to be borne completely by the parents with the children? Have the governments, either the provincial or federal government, been approached to assist with this type of education as they do with other types of special education?

Mrs. Martin: Yes, they have been here. We tried for two years and we were not successful.

The Chairman: Could you tell me how many people your association represents in the greater Vancouver area, if that is the area you handle?

Mrs. Archer: Yes, we represent 350 families in the Vancouver area and that is strictly the City of Vancouver. There are 18 chapters throughout the province. When I talk about "throughout the province", I am talking of places like Richmond and Coquitlam and North Vancouver and West Vancouver.

The Chairman: I see. If it costs \$10,000 a year to send a young person to the United States for this training, \$6,000 in Canada is \$4,000 cheaper. It is still a lot of money but it seems to me that with those numbers, there should be some attention given to it. Do any provinces in Canada have such schools?

Mrs. Martin: Yes.

The Chairman: Where are they?

[Traduction]

personnes. On me signale que certaines écoles peuvent enseigner aux enfants à surmonter ces difficultés d'apprentissage. Elles sont peu nombreuses au Canada mais il y en a quelques-unes aux États-Unis. En outre, est-il exact qu'il y a des méthodes d'enseignement permettant d'apprendre à ces jeunes gens les moyens de surmonter leurs difficultés d'apprentissage et est-il vrai que ces écoles ne se trouvent qu'aux États-Unis?

Mme Archer: Il y a plusieurs écoles aux États-Unis, qui s'occupent particulièrement des enfants ayant des difficultés d'apprentissage et, vous avez raison, il y en a très peu au Canada. Quant à l'expression «surmonter leurs difficultés d'apprentissage», je crois que ce qui se passe en fait, c'est qu'avec des classes moins nombreuses et un programme d'enseignement plus spécialisé, on peut faire progresser l'enfant davantage, mais la difficulté d'apprentissage est toujours présente.

Le président: Pourquoi n'avons-nous pas plus de ces écoles au Canada? Est-ce uniquement une question de population: le nombre d'enfants ayant des difficultés d'apprentissage n'est pas assez élevé?

Mme Martin: J'aimerais répondre à cette question.

Le président: Voici Mme Martin, vice-présidente de la section de Vancouver de l'Association pour les enfants ayant des difficultés d'apprentissage.

Mme E. Martin (vice-présidente de l'Association de Vancouver pour les enfants ayant des troubles d'apprentissage): Mon fils a fréquenté une école aux États-Unis et les frais de scolarité seuls s'élevaient à \$10,000 par année, sans compter les très nombreuses autres dépenses. Si nous avions une telle école ici, comme nous le souhaitons, les parents devraient payer au moins \$6,000. C'est ce que ça coûte.

Le président: Mais ces coûts devraient-ils être exclusivement à la charge des parents de ces enfants? Les gouvernements, aussi bien provincial que fédéral, ont-ils été approchés afin de subventionner ce type d'éducation, comme ils le font pour les autres genres d'éducation spécialisée?

Mme Martin: Oui, ici nous l'avons fait. Nous avons essayé durant deux ans, mais sans succès.

Le président: Pouvez-me dire combien de personnes votre association représente dans la région du grand Vancouver, si c'est bien la région qui vous occupe?

Mme Archer: Oui, nous représentons 350 familles de la région de Vancouver et il ne s'agit-là que de la seule ville de Vancouver. Il y a 18 sections régionales réparties dans la province, à des endroits comme Richmond, Coquitlam, North Vancouver et West Vancouver.

Le président: Je vois. S'il en coûte \$10,000 par année pour envoyer un enfant dans une telle école aux États-Unis et \$6,000 au Canada, c'est \$4,000 de moins. C'est encore beaucoup d'argent, mais il me semble qu'avec les chiffres que vous me citez, on devrait s'intéresser à la question. Y a-t-il des écoles semblables dans d'autres provinces canadiennes?

Mme Martin: Oui.

Le président: Où sont-elles situées?

[Text]

Mrs. Archer: Well, Alberta has private schools and the Province of Ontario does now have publicly funded schools for children with learning disabilities; that is just starting to happen in Canada.

The Chairman: With that type of training in those specialized schools, can the individual, on completing that training, more aptly take other types of training such as vocational training, skilled trades such as we have been discussing today? Would it help him with further types of education once he has that basic type of learning disability education?

Mrs. Archer: Certainly more aptly, Mr. Chairman, but not as aptly as if he did not have a learning disability. In other words, it is not something that can be given a magic pill and it goes away. Even with ten years of specialized education, we may be looking at a child that may have been illiterate without the special education and we may be able to bring that child to reading at a grade 5 level, for instance, but his ability to write that language, spell correctly and so on, may still be very seriously hampered.

The Chairman: Well, I have been talking so far about pedagogical means of overcoming. You say that they cannot be overcome through special training but it can improve. What about the use of medicine and related scientific means of helping overcome them. If this relates to sight, hearing, et cetera, perception, what advances, if any, are being made in that field?

Mrs. Archer: There is research but very little concrete evidence that diet and chemicals and so on are really affecting the minimal brain dysfunction of these children.

The Chairman: Or operations, surgical operations?

Mrs. Archer: No.

The Chairman: I see. Well, maybe I am not understanding the definition properly because I have heard of children who, for example, because of the way it was taught could not learn to count but when other methods were taught they did learn. Also people who wrote things backwards; they could not copy properly. They did learn after there were taught by very specialized teaching methods. Is that what you were referring to? Are those what you would call people with learning disabilities?

Mrs. Archer: Yes sir.

The Chairman: But that improvement, which I have noticed in some people that I know very well and their children, you would not call that overcoming the disability. The disability still exists but they have just been able to cope with it better. Is that what you would say?

Mrs. Archer: That is an excellent term because really many of these children do learn how to cope with their disability. The disability itself does not disappear. For instance a child with an auditory perceptual problem—the difficulty is not in

[Translation]

Mme Archer: Bien, l'Alberta possède des écoles privées et l'Ontario a maintenant des écoles publiques destinées aux enfants ayant des problèmes d'apprentissage; ça ne fait que débiter au Canada.

Le président: Avec le type d'enseignement que l'on donne dans ces écoles spécialisées, la personne, une fois ses études terminées, est-elle plus apte à entreprendre un autre type de formation, de formation professionnelle dans les métiers spécialisés, dont nous avons parlé aujourd'hui? Des études plus poussées lui sont-elles facilitées, une fois qu'elle a reçu cet enseignement fondamental tenant compte de ses difficultés d'apprentissage?

Mme Archer: Certainement plus apte, monsieur le président, mais pas autant que si elle n'éprouvait pas de difficulté d'apprentissage. En d'autres termes, ce n'est pas quelque chose qu'on peut faire disparaître en donnant une pilule magique. Même après dix ans d'enseignement spécialisé, nous pouvons avoir un enfant qui aurait peut-être été illettré sans cette éducation spéciale et on peut même lui avoir appris à lire comme un élève de 5^e année par exemple, mais son aptitude à écrire la langue, à épeler correctement et ainsi de suite, peut être encore très gravement déficiente.

Le président: Bon, j'ai parlé jusqu'à présent de surmonter ces difficultés par des moyens pédagogiques. Vous me dites qu'on ne peut pas les surmonter par un enseignement spécialisé, mais qu'on peut les amoindrir. La médecine et les autres disciplines scientifiques connexes pourraient-elles aider à surmonter ces problèmes dans la mesure où ils se rattachent à la vue, à l'ouïe, et ainsi de suite, en un mot, à la perception? A-t-on fait des progrès dans ce domaine?

Mme Archer: Il y a certaines recherches, mais très peu de certitudes quant à l'effet réel que pourrait avoir l'alimentation, les produits chimiques, et ainsi de suite, sur les légers troubles cérébraux dont souffrent ces enfants.

Le président: Les opérations chirurgicales?

Mme Archer: Non.

Le président: Je vois. Bien, peut-être que je ne comprends pas la définition parfaitement, parce que j'ai entendu parler d'enfants qui, par exemple, à cause des méthodes d'enseignement, ne pouvaient pas apprendre à compter, mais qui ont très bien réussi, après qu'on eut utilisé d'autres méthodes. Aussi, de gens qui écrivaient tout de travers et qui ne pouvaient pas copier convenablement. On a fini par leur apprendre en utilisant des méthodes pédagogiques très spécialisées. Est-ce de cela que vous parlez? Diriez-vous que ce sont là des gens ayant des difficultés d'apprentissage?

Mme Archer: Oui monsieur.

Le président: Mais cette amélioration, que j'ai constatée chez certaines gens que je connais très bien et chez leurs enfants, vous ne diriez pas qu'elle équivaut à surmonter les difficultés. La difficulté existe toujours, mais ils ont simplement réussi à mieux s'en accommoder. Êtes-vous d'accord?

Mme Archer: Tout à fait. Parce que plusieurs de ces enfants apprennent réellement à s'accommoder de leur handicap, bien que la difficulté elle-même ne disparaît pas. Par exemple, un enfant ayant un problème de perception auditive—la difficulté

[Texte]

hearing; the difficulty is in the receiving mechanism for those words. He may receive auditory messages that are very confusing to him. That child usually by the age of young adolescence has learned to cope by asking more questions, so that he receives information one statement at a time as opposed to ten statements that would still confuse him. I would say even at the age of 25 a person with an auditory perceptual problem is still going to have a lot of difficulty taking in the amount of auditory stimulation in this room at this present time.

The Chairman: I see, because there are people with many kinds of disabilities who learn to cope with them and actually out-perform other people who do not have them at all. We have the recent example of Terry Fox who with a great disability was able to accomplish a lot. The Minister for Veterans Affairs who died last week missed an arm and a leg, and was doing all kinds of things for years. I think of others, who despite disabilities—I think you say that in your brief though. You mention a lot of positive qualities . . .

Mrs. Archer: Yes. I think what we are talking about is that first break; that breaking into the work force that is often difficult. Breaking into some training programs, breaking into some post-secondary schooling is difficult for these children.

The Chairman: In any case, your message to us as a task force dealing with employment is that you feel that these people can fill productive roles in the labour market if they are given special attention, special counselling and special training; they can be productive in the labour market if they are given a chance and the right training.

Mrs. Archer: Very productive; without that they become a cost to our country and I believe that is unnecessary.

The Chairman: Do you have any estimate of how many there would be in all of Canada?

Mrs. Archer: The 1970 report talked about one million children in Canada.

The Chairman: One million children. So this does not even take into consideration those who are adults.

Mrs. Archer: That is right. The school boards estimate that a learning disability affects between 10 and 15 per cent of the school population.

Mrs. Martin: Could I speak to that because our child is no longer a child. I feel there are certain handicaps, the biggest one, the largest one is the hidden handicaps. These young people do not have physical handicaps. I am not saying they would not, but generally speaking they do not have physical handicaps. If you met them you would expect them to act and respond like any other 20 year old and then when they do not, especially when they are on jobs, they just do not last very long. They have a very, very difficult time in getting jobs to begin with, but if they have one, to keep it because people do not understand them. They see them as a very presentable

[Traduction]

n'est pas au niveau de l'ouïe: elle réside dans le mécanisme de perception des mots. L'enfant peut recevoir des messages auditifs qui l'embrouillent énormément. Habituellement, rendus à l'adolescence, cet enfant a appris à se débrouiller en demandant plus de questions, afin de recevoir l'information, un énoncé à la fois, plutôt que dix énoncés qui l'embrouillent toujours. Je dirais que, même à l'âge de 25 ans, une personne ayant un problème de perception auditive aurait toujours énormément de difficulté à assimiler toutes les stimulations auditives que nous recevons actuellement dans cette salle.

Le président: Je vois, puisqu'il y a des gens, ayant des difficultés très diverses, qui réussissent à s'en accommoder et finissent par réussir mieux que d'autres gens n'ayant pas ces mêmes difficultés. Nous avons l'exemple récent de Terry Fox qui, en dépit d'un grave handicap, a réussi à accomplir beaucoup. Le ministre des Affaires des anciens combattants, qui est décédé la semaine dernière, avait perdu un bras et une jambe, et il a été très actif durant plusieurs années. Je pense à d'autres encore, qui en dépit de difficultés—mais je crois que vous parlez de cela dans votre mémoire, vous mentionnez bien des côtés positifs . . .

Mme Archer: Oui. Je pense que ce dont nous voulons parler c'est de la première chance: c'est l'arrivée sur le marché du travail qui est souvent difficile. Le début d'un programme de formation, le passage à des études post-secondaires est difficile pour ces enfants.

Le président: De toute façon, le message que vous nous adressez, en tant que groupe de travail s'occupant d'emploi, est que vous avez le sentiment que ces jeunes peuvent jouer un rôle productif sur le marché du travail, pourvu qu'on leur accorde une attention particulière, qu'on les conseille convenablement et qu'on leur donne une formation spéciale. Ils peuvent être productifs sur le marché du travail, pourvu qu'on leur donne une chance et qu'ils aient reçu la formation appropriée.

Mme Archer: Très productifs! Et sans cela, ils deviennent un fardeau pour le pays et je ne crois pas que cela soit nécessaire.

Le président: Avez-vous une idée du nombre total des jeunes ayant des troubles d'apprentissage au Canada?

Mme Archer: Le rapport de 1970 mentionnait environ un million d'enfants au Canada.

Le président: Un million d'enfants. Ainsi, cela ne tient même pas compte de ceux qui sont rendus à l'âge adulte.

Mme Archer: C'est exact. Les commissions scolaires estiment que les difficultés d'apprentissage affectent entre 10 et 15 pour cent des populations scolaires.

Mme Martin: J'aimerais intervenir ici, étant donné que notre fils n'est plus tout à fait un enfant. J'estime qu'il y a certains handicaps, dont le plus important, le principal, est le handicap caché. Ces jeunes gens ne souffrent pas de handicaps physiques, je ne dis pas qu'ils ne peuvent pas en avoir, mais en général ils ne présentent aucun handicap physique. Alors, si vous les rencontrez, vous vous attendez qu'ils réagissent comme tout autre jeune de 20 ans, et lorsqu'ils ne le font pas, particulièrement au travail, on ne les garde pas très longtemps. Ils ont énormément de difficultés à se trouver un emploi pour commencer, mais même s'ils en ont un, il leur est très difficile

[Text]

young person and then he cannot follow through with job. What they really, really need are very understanding supervisors. As Mrs. Archer said, once they are in the job and would have this special help or attention for a bit longer period than, say, the average would need, then they can be very good employees.

• 2145

The Chairman: Well, thank you very much for your brief. It will be seriously considered. As I mentioned, we have received others that are similar, and I am sure that we are going to have sections in the report dealing with these problems. So thank you very much.

Ladies and gentlemen, we have gone beyond our scheduled termination time already by about 20 minutes so we will be terminating the meeting in Vancouver. If there are others who would like to send us material, it will be received, and studied as closely as possible, and the recommendations and findings will be put into our recommendation. We also keep note of those people in case we return here and of course there is always the possibility in some cases of inviting witnesses to Ottawa if that is the appropriate thing to do. On that note we will terminate this meeting tonight. Thank you vkrery much. We go to Kamloops tomorrow and then to Calgary the next day and to Edmonton the next day so we are continually on the move.

[Translation]

de le conserver, parce que les gens ne les comprennent pas. On les perçoit comme des jeunes gens très présentables, et pourtant, ils ne donnent pas satisfaction. En fait, ils ont besoin de surveillants très compréhensifs. Comme M^{me} Archer l'a mentionné, une fois qu'ils ont un emploi, il suffirait qu'ils reçoivent une aide ou une attention spéciale durant un peu plus longtemps, disons, qu'une personne moyenne, pour devenir de très bons employés.

Le président: Bien, je vous remercie beaucoup de votre mémoire, auquel nous accorderons une attention sérieuse. Comme je l'ai mentionné, nous en avons déjà reçu d'autres de même nature et je suis certain que des articles de notre rapport seront consacrés à ces problèmes. Je vous remercie beaucoup.

Mesdames et Messieurs, nous avons déjà dépassé d'environ 20 minutes le temps qui nous était imparti, et nous allons mettre fin à cette séance à Vancouver. Si d'autres personnes désirent nous envoyer des commentaires, nous les recevrons et les étudierons d'aussi près que possible et leurs conclusions et recommandations seront incorporées à notre rapport. Nous prenons également note de ces gens, au cas où nous reviendrions ici et, évidemment, il y a toujours la possibilité, dans certains cas, d'inviter des témoins à Ottawa si la chose s'impose. C'est sur cette remarque que nous allons clore cette assemblée ce soir. Je vous remercie beaucoup. Nous serons à Kamloops demain, puis à Calgary après-demain et à Edmonton le jour suivant, de sorte que nous nous déplaçons continuellement.

APPENDIX "EMPLB-9"

B.C. HEALTH ASSOCIATION
BRIEF TO THE TASK FORCE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES
FOR THE '80s

OCTOBER 6, 1980

TABLE OF CONTENTS

PREAMBLE

HEALTH MANPOWER PLANNING

Lack of Employer Input

Lack of Co-ordination

PHYSIO AND OCCUPATIONAL THERAPISTS

NURSING SHORTAGES

Problems

Tradition Reliance on Immigration

Post-Basic Specialty Training Program

Replacement Costs/Funding

Working Conditions

INTERVENTIONS

CONCLUSION

B.C.H.A. BRIEF TO THE TASK FORCE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

PREAMBLE

The B.C. Health Association, a voluntary non-profit organization which represents the collective views of hospitals and a number of Long Term Care Facilities in British Columbia is pleased to have an opportunity to present the concerns of our membership to the Task Force on Employment Opportunities for the '80s. We feel that this federal review is very timely in view of prophecies of widespread nursing shortages throughout North America by 1983.

It is our understanding that the Task Force was charged with the following mandate:

1. To examine and report upon shortages in skilled trades and higher skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980's.

2. To recommend initiatives that the Committee sees fit.

3. To review existing federal policies and programs intended to deal with skilled shortages, and

4. To seek the views of industrial, labor, voluntary, human resources and educational specialists in this matter.

In light of the above terms of reference, the B.C. Health Association would like to focus its presentation on health

APPENDICE «EMPLB-9»

MÉMOIRE DE LA B.C. HEALTH
ASSOCIATION AU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES
PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

LE 6 OCTOBRE 1980

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS

PLANIFICATION DES EFFECTIFS SANITAIRES

Manque de participation de la part de l'employeur

Manque de coordination

PHYSIOTHÉRAPEUTES ET ERGOTHÉRAPEUTES

INSUFFISANCE DES SERVICES INFIRMIERS

Problèmes

Apport des immigrants

Programme de formation de spécialistes faisant suite aux cours de base

Coûts de remplacement du personnel—financement

Conditions de travail

INTERVENTIONS

CONCLUSION

MÉMOIRE DE LA B.C.H.A. AU GROUPE
DE TRAVAIL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

AVANT-PROPOS

La B.C. Health Association, organisme bénévole sans but lucratif qui représente le milieu hospitalier et différents services de traitement à long terme en Colombie-Britannique, se réjouit de pouvoir exposer ses vues au groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Nous estimons que cette enquête du gouvernement fédéral est très à-propos, étant donné la grave pénurie de services infirmiers qui devrait frapper l'ensemble de l'Amérique du Nord en 1983.

Nous croyons comprendre que le groupe de travail a reçu le mandat suivant:

1. Faire enquête et rapport sur la rareté des effectifs spécialisés et des professionnels au Canada dans la perspective des besoins, en matière de développement économique, qui devraient se faire sentir au cours des années 80.

2. Recommander l'adoption de mesures que le Comité juge appropriées.

3. Étudier les politiques et programmes établis par le gouvernement fédéral pour contrer les pénuries d'effectifs spécialisés, et

4. Recueillir à ce propos les points de vue de spécialistes de l'industrie, des milieux de travail, du secteur bénévole, des ressources humaines et de l'éducation.

En rapport avec ce mandat, la B.C. Health Association aimerait, dans le présent mémoire, mettre l'accent sur le

manpower in general and nursing and rehabilitative manpower shortages in particular. Although manpower is a relatively new area of involvement for the Association and we have yet to sort out all of its complexities and interrelationships, we believe that our issues and concerns are not unique to British Columbia but rather that they are common throughout Canada. We hope that by outlining our concerns, the Task Force may have some basis for comparison and further investigation in the remainder of the public hearings. The B.C. Health Association strongly believes that with co-ordination and support at the federal level, these issues may be resolved.

HEALTH MANPOWER PLANNING

The B.C. Health Association recognizes and supports provincial jurisdiction over health and health manpower. Priorities and methods of delivering care vary among provinces in recognition of local needs. Flexibility is essential. However, the B.C. Health Association believes that better co-ordination is necessary at the national level to ensure that the health manpower requirements of the country are identified and that sufficient training programs are developed within Canada to meet the majority of our needs.

In recent years, immigration policies have become more stringent. However, new health manpower strategies have not been developed to compensate for immigration. We therefore recommend:

THAT the impact of immigration policies on health manpower supply be studied and manpower policies be developed to compensate for decreased reliance on immigration.

With respect to manpower activities in British Columbia, the B.C. Health Association has been concerned about the lack of employer input into the health manpower planning process and the random activity of various organizations in British Columbia to resolve different manpower issues.

In British Columbia, health manpower planning is co-ordinated through the Health Manpower Working Group, an interministerial committee within the Ministry of Health. This Group's first term of reference is to recommend and advise on appropriate policy regarding the growth, development and control of health manpower in the Province. More importantly, this Group's role is to identify manpower needs now and in the future and advise the Ministry of Education so that existing and proposed educational programs will meet the needs of the health industry.

Representation on this Group is limited to Ministry officials—six representatives from various sectors within the Health Ministry, two from Education and two from Labor. There is no representation on this Group from the employer sector, nor is there a mechanism whereby the employer can influence the deliberations or the priorities of this Group

personnel sanitaire en général et sur la rareté des services infirmiers et de réadaptatin en particulier. Bien que l'organisation de la main-d'œuvre soit un domaine dans lequel l'association ne s'est engagé que récemment et qu'il nous faille encore en analyser toutes les subtilités et interactions, nous estimons que les questions et inquiétudes que nous soulevons ne sont pas particulières à la Colombie-Britannique mais valent pour l'ensemble du Canada. Nous espérons que nos commentaires permettront au groupe de travail d'effectuer des comparaisons et des recherches plus poussées au cours des prochaines audiences publiques. La B.C. Health Association croit fermement que les efforts de coordination et l'appui du gouvernement fédéral pourront contribuer à régler ces problèmes.

PLANIFICATION DES EFFECTIFS SANITAIRES

La B.C. Health Association reconnaît et respecte la prépondérance des autorités provinciales en matière de services et d'effectifs sanitaires. Les priorités et les méthodes de traitement varient selon les provinces en fonction des besoins locaux. Une certaine souplesse est essentielle. Toutefois, l'Association estime que grâce à une meilleure coordination à l'échelle nationale, les besoins du Canada en matière d'effectifs sanitaires pourront être définis et des programmes de formation destinés à répondre à la plupart de nos besoins pourront être mis en œuvre.

Au cours des dernières années, les politiques d'immigration sont devenues plus limitatives. Cependant, ces nouvelles restrictions quant au nombre d'immigrants admis n'ont pas été contrebalancées par l'adoption de nouvelles mesures ayant trait aux effectifs sanitaires. Nous recommandons donc:

QUE l'incidence des politiques d'immigration sur la disponibilité d'effectifs sanitaires fasse l'objet d'études et que des politiques de main-d'œuvre soient établies pour compenser la réduction du nombre des immigrants.

Pour ce qui a trait aux services de main-d'œuvre en Colombie-Britannique, la B.C. Health Association s'inquiète du manque de participation de l'employeur au processus de planification des effectifs sanitaires et de l'inefficacité des méthodes adoptées par divers organismes de la Colombie-Britannique pour résoudre certains problèmes liés à la main-d'œuvre.

En Colombie-Britannique, la coordination des efforts de planification des effectifs sanitaires est confiée au groupe de travail chargé de effectifs sanitaires, un comité interministériel relevant du ministère de la Santé. Ce groupe a pour fonction première de soumettre des recommandations pour l'adoption de politiques appropriées concernant l'accroissement, la formation et la surveillance des effectifs sanitaires dans la province. Ce qui est plus important encore, ce groupe doit évaluer les besoins actuels et futurs en matière d'effectifs sanitaires et conseiller le ministère de l'Éducation de façon à ce que les programmes de formation actuellement en place ou en voie d'élaboration s'alignent sur les besoins du secteur de la santé.

Ne font partie de ce groupe que des agents de ministères ainsi répartis: six représentants des divers secteurs du ministère de la Santé, deux du ministère de l'Éducation, et deux autres, de la Main-d'œuvre. Le patronat n'est pas représenté au sein de ce comité et l'employeur ne dispose d'aucun mécanisme lui permettant d'influer sur les travaux ou le choix des priorités de ce groupe.

The B.C. Health Association recognizes that ultimately the responsibility for health manpower planning rests with the Ministry of Health but we contend that neither health manpower planning nor policy can be done in isolation of the needs of the employer. We therefore recommend:

THAT mechanisms be developed whereby the needs of the employer are identified in all manpower policy and planning processes.

We feel that with the support of the health care industry, better co-ordination between Health and Education may be achieved.

To date, in British Columbia, there has been little evidence of manpower monitoring. Manpower studies are initiated on an ad hoc basis in response to concerns regarding specific health professional groups. Some data exists to monitor supply, however unless a professional association requires registration as a condition of practice, membership rosters are inadequate. Industry demand has not been identified at a grass roots level; nor aggregated and matched with supply.

The impact of new programs or facilities coming on stream, collective agreements or the funding of alternative levels of care such as British Columbia's 1978 Long Term Care Program has not been quantified as to the effect upon manpower stock. Neither descriptive models nor those which would predict manpower needs now and in the future have been established in British Columbia.

A second area of concern to the B.C. Health Association is the random activity in health manpower by various professional and employer groups which has developed in response to the lack of provincial manpower planning. Various groups are duplicating surveys and research in order to document the extent of perceived problems and develop appropriate lobbies for educational programs. The B.C. Health Association has been attempting to co-ordinate this random activity and develop a common repository of information in order to prevent duplication and facilitate concerted effort.

The B.C. Health Association recognizes that the lack of a common data base which would identify migration patterns, attrition rates, turnover, etc. has impeded the planning process. However, we feel that such a development must be a priority for the 1980's and we are working co-operatively with the Ministry of Health to identify the data needed to plan a monitor health manpower.

The B.C. Health Association therefore recommends:

THAT a national health manpower data base be developed in co-ordination with provincial data bases to facilitate health manpower planning and monitoring

and

THAT Provincial needs and supply of health manpower be co-ordinated nationally.

L'Association reconnaît qu'en dernier ressort, la responsabilité de la planification des effectifs sanitaires doit être confiée au ministère de la Santé, mais nous soutenons qu'il faut absolument tenir compte des besoins de l'employeur dans cette planification et dans l'élaboration des politiques. Par conséquent nous recommandons:

QUE des mécanismes soient mis en place pour veiller à ce que toutes les politiques de main-d'œuvre et méthodes de planification reflètent les besoins de l'employeur.

Nous croyons que grâce à l'appui du secteur de la santé, les ministères de la Santé et de l'Éducation pourraient mieux coordonner leurs efforts.

Jusqu'à présent, les services de main-d'œuvre en Colombie-Britannique ne semblent pas avoir été étroitement surveillés. Des études sur la main-d'œuvre sont effectuées sporadiquement et seulement pour répondre aux préoccupations de certains groupes de spécialistes de la santé. Il existe, certes, des données visant à contrôler les effectifs; toutefois à moins qu'une association professionnelle n'exige de ses membres qu'ils s'inscrivent pour pouvoir exercer leur profession, les listes d'adhérents ont peu de valeur. La demande dans le secteur n'a été, ni évaluée de façon précise, ni comparée à l'offre.

L'incidence de nouveaux programmes, de nouvelles installations, de conventions collectives ou du financement de nouvelles initiatives sanitaires comme le programme de prestation de soins à long terme, crée en Colombie-Britannique en 1978, n'a pas été évaluée en fonction des répercussions sur les effectifs. On déplore également l'absence de modèles descriptifs et de prévisions des besoins d'effectifs actuels et futurs.

La B.C. Health Association s'inquiète, par ailleurs, du caractère intermittent des efforts déployés par divers groupes de professionnels et d'employeurs en matière d'effectifs sanitaire, situation qui est attribuable au manque de planification des effectifs au niveau provincial. Divers groupes effectuent sans le savoir les mêmes études et recherches destinées à évaluer l'ampleur des problèmes et à exercer des pressions pour la mise en œuvre de programmes de formation. La B.C. Health Association a tenté de coordonner ces activités disparates et de créer une banque d'information pour éviter le double emploi et regrouper les efforts.

L'Association reconnaît que l'absence d'une base centrale de données qui renseignerait sur les mouvements migratoires, les pertes d'effectifs, le roulement, etc. a nui au processus de planification. Toutefois, nous estimons que la création de cette base de données est prioritaire pour les années 80 et nous travaillons en collaboration avec le ministère de la Santé pour définir les données nécessaires à la planification et à la surveillance des effectifs sanitaires.

La B.C. Health Association recommande donc:

QU'une base de données nationales sur les effectifs sanitaires soit créée en coordination avec des bases de données provinciales pour faciliter la planification et la surveillance des effectifs sanitaires

et

QUE les besoins provinciaux et la disponibilité d'effectifs sanitaires soient coordonnés à l'échelle nationale.

PHYSIO AND OCCUPATIONAL THERAPISTS

There is a chronic shortage of physiotherapists and occupational therapists in British Columbia. Currently, the University of B.C. is the only training program in the province. Graduates number approximately 40 per year. British Columbia is unique in that graduates have combined occupational therapy and physiotherapy experience which permits them flexibility in choosing their positions.

The Difficult-to-Fill Positions Survey, a co-operative effort between the B.C. Health Association and the Health Manpower Research Unit at UBC indicates a shortage of 14 physiotherapists and 16 occupational therapists as of July 31, 1980. (Difficult has been defined as those positions which have been vacant for a period of 30 days or more for which the institution has been actively recruiting without success.)

This situation has not improved overtime. It must also be recognized that these shortages are within the acute institutional sector. Unknown are the shortages within the institutional and community Long Term Care sector.

In Saskatchewan and Ontario, the situation appears to be similar. It is our understanding that Saskatchewan is in fact recruiting out of the country.

NURSING SHORTAGES

The issue of nursing manpower has been of continuing concern to health facilities, health professionals and health organizations for many years. There are many facets to the manpower situation—training, competencies, clinical experience, supply, geographical distribution, unionization, post-basic specialties and the expectations of the employer and the employee. Each of these issues interrelates, each is of concern to many jurisdictions—the Registered Nurses' Association, the Nursing Administrators' Association, the Medical Association, the Ministries of Health and Education, the Health Association and the nurses themselves.

The nursing profession appears to be characterized by cycles of shortages and surplus. In times of oversupply, nurses tend to migrate to other Canadian provinces, or to emigrate, or they tend to enter other professions thus depleting the manpower stock that may be needed in years to come. In times of shortage, training programs are expanded, retraining programs initiated and recruitment campaigns intensified.

Hospitals have traditionally coped with intermittent shortages, particularly those occurring in the summer, in a variety of ways—bed closures, the cancelling of elective surgery or operating with inadequate staffing levels. These measures although unsatisfactory can alleviate temporary shortages.

Evidence in British Columbia indicates that nursing shortages are now a continuous rather than intermittent problem. The number of vacancies is increasing and these positions are becoming more difficult to fill. The "Difficult-to-Fill Positions

PHYSIOTHÉRAPEUTES ET ERGOTHÉRAPEUTES

Il existe une grave pénurie de physiothérapeutes et d'ergothérapeutes en Colombie-Britannique. A l'heure actuelle, l'Université de la Colombie-Britannique est la seule à offrir un programme de formation dans la province. Elle forme environ quarante diplômés par année. Fait unique, l'Université dispense aux étudiants une double formation en physiothérapie et en ergothérapie, ce qui permet aux diplômés de choisir parmi une gamme d'emplois plus étendue.

Le recensement des postes difficiles à combler, réalisation conjointe de la B.C. Health Association et du Centre de recherche sur les effectifs sanitaires de l'Université de la Colombie-Britannique, dénombre 14 postes de physiothérapeute et 16 postes d'ergothérapeute qui n'étaient pas comblés au 31 juillet 1980 (on considère comme difficiles à combler les postes qui sont restés vacants pendant trente jours ou plus ou pour lesquels l'établissement a tenté sans succès de recruter des candidats).

Cette situation ne s'est pas améliorée avec le temps. Il convient également de noter que ces vacances se retrouvent dans le secteur des soins des maladies aiguës. Le nombre des postes vacants dans le secteur hospitalier et dans celui des soins à long terme est inconnu.

En Saskatchewan et en Ontario, la situation semble être la même. Nous croyons savoir que la Saskatchewan recrute à l'étranger.

INSUFFISANCE DES SERVICES INFIRMIERS

La question des services infirmiers n'a pas cessé d'inquiéter pendant de nombreuses années les autorités des centres sanitaires, ainsi que les professionnels et organismes de la santé. Cette situation de la main-d'œuvre comporte de nombreux aspects: la formation, les compétences, l'expérience clinique, les offres d'emploi, la répartition géographique, le syndicalisme, les spécialités faisant suite aux cours de base et les attentes de l'employeur et de l'employé. Il existe des interactions entre chacun de ces aspects qui relèvent de nombreuses autorités: La Registered Nurses' Association, la Nursing Administrators' Association, la Medical Association, les ministères de la Santé et de l'Éducation, la Health Association et les infirmiers et infirmières eux-mêmes.

Les services infirmiers semblent être caractérisés par des cycles de pénurie et de surplus. En période de surplus, les infirmiers et infirmières ont tendance à se diriger vers d'autres provinces canadiennes, à immigrer ou à choisir d'autres professions, ce qui réduit les effectifs dont on aura peut-être besoin ultérieurement. En période de pénurie, les programmes de formation se multiplient, des programmes de recyclage sont lancés et les campagnes de recrutement s'intensifient.

Par le passé, les hôpitaux ont réagi aux pénuries intermittentes, surtout celles qui surviennent en été, de diverses façons: réduction des lits disponibles, annulation d'interventions chirurgicales facultatives ou maintien des services avec un personnel réduit. Bien qu'insatisfaisantes, ces mesures peuvent aider à surmonter des crises temporaires.

Des indices permettent de croire qu'en Colombie-Britannique, la pénurie de personnel infirmier est maintenant un problème permanent plutôt qu'intermittent. Le nombre de postes vacants augmente et ils deviennent de plus en plus

Survey" indicated 280 "difficult-to-fill positions" as of July 31, 1980—209 in basic nursing and 71 in post-basic specialties such as Intensive Care, Coronary Care, Obstetrics, etc. These figures are down slightly from June where 200 vacancies in basic nursing and 100 in post-basic were evident.

There are a number of reasons for this shortage.

Traditional Reliance on Immigration

British Columbia has traditionally placed great reliance on immigration. Currently, only 32% of new registrants in British Columbia are B.C. trained. Fifty-three (53) percent are from other Canadian provinces (17% from Ontario) and the remaining 15% from countries outside of Canada.

Ontario has indicated its intention to increase its basic nursing programs from two to three years which will effect a nursing shortage in Ontario by the year 1983.

The United States is predicting a shortage of 100,000 nurses by the year 1982.

British Columbia's traditional reliance on immigration will not be feasible in the future. Supply alternatives to immigration must be found.

Post-Basic Specialty Training Programs

Because of technological advances in health care, there is a trend towards increasing specialization. Patients receive a higher intensity of care during a shorter length of stay. Post-basic specialty programs in areas such as Intensive Care, Obstetrics, emergency/trauma care are slowly being developed to meet the demand for a higher trained specialist. However, these courses are not being developed at a sufficient rate to prevent the "burnout" which arises from the stress on individuals with inadequate training in specialty areas.

Replacement Costs/Funding

The availability of post-basic courses does not guarantee enrolment. It is financially difficult if not impossible for hospitals to release staff for upgrading when staff replacement costs are not funded.

Working Conditions

Working conditions such as shifts and weekends are cited as a prime impediment to the attracting and maintaining of nurses within the institutional setting. Nurses must compete with a variety of other career opportunities which have been increasingly available in recent years. Even within the profession of nursing, nurses have opportunities for greater diversification into the industrial health, health promotion and community health centre areas which provide greater opportunities for career mobility and advancement as well as more convenient work hours.

difficiles à combler. Le relevé des postes difficiles à combler indiquait qu'il en existait 280 au 31 juillet 1980: 209 pour les services infirmiers de base et 71 pour les services spécialisés comme les soins intensifs, les soins coronariens, l'obstétrique, etc. Les chiffres étaient quelque peu supérieurs en juin car on relevait ce mois-là 200 postes vacants pour les services infirmiers de base et 100 pour les spécialités faisant suite aux cours de base.

Cette pénurie peut s'expliquer par diverses raisons.

Apport des immigrants

La Colombie-Britannique a toujours pu compter sur un apport appréciable des immigrants. À l'heure actuelle, à peine 32 p. 100 des infirmiers et infirmières nouvellement inscrits en Colombie-Britannique ont été formés dans cette province. Cinquante-trois pour cent proviennent d'autres provinces canadiennes (17 p. 100 de l'Ontario) et les quinze autres pour cent viennent de l'étranger.

L'Ontario a fait part de son intention d'étendre sur trois ans au lieu de deux ses programmes de soins infirmiers de base et cette décision devrait provoquer une pénurie d'infirmiers et d'infirmières en Ontario vers 1983.

Le gouvernement américain prévoit qu'il lui manquera 100,000 infirmiers et infirmières en 1982.

À l'avenir, la Colombie-Britannique ne pourra plus compter sur l'arrivée d'immigrants. D'autres méthodes de recrutement devront être trouvées.

Programmes de formation de spécialistes faisant suite aux cours de base

À cause des progrès technologiques réalisés dans le domaine des traitements, la tendance est à la spécialisation. Les patients reçoivent un traitement plus intense pendant un séjour écourté. Des programmes de spécialisation faisant suite aux cours de base s'organisent lentement dans des domaines comme les soins intensifs, l'obstétrique, les soins d'urgence et le traitement de traumatismes, car la demande de spécialistes augmente. Cependant, ces cours ne s'organisent pas assez rapidement pour éviter le surmenage provoqué par les tensions chez les spécialistes dont la formation est insuffisante.

Coûts du remplacement du personnel—financement

Même lorsque des cours faisant suite à la formation de base sont offerts, le recrutement n'est pas assuré. Financièrement, il est difficile, sinon impossible, pour les hôpitaux de faire suivre des cours à leur personnel lorsque les coûts de remplacement des effectifs ne sont pas remboursés.

Conditions de travail

Il est admis que des conditions de travail difficiles, comme le travail par équipe et de fin de semaine, constituent l'un des principaux facteurs qui font qu'il est difficile d'attirer et de garder les infirmiers et infirmières dans le milieu hospitalier. Ces derniers peuvent choisir parmi une variété d'autres carrières qui se sont multipliées au cours des dernières années. Même à l'intérieur de leur profession, les infirmiers et infirmières peuvent se spécialiser dans l'hygiène industrielle, la protection de la santé et dans des domaines rattachés aux centres de santé communautaires qui offrent plus d'occasions

INTERVENTIONS

The B.C. Health Association has made the issue of nursing shortages the priority of its Manpower Committee for the following year. We have developed an action plan to deal with the nursing shortage situation.

Briefly, our strategies are as follows:

In the short term, there are a number of stop-gap measures to increase basic nursing manpower stock. The B.C. Health Association intends to study the feasibility of taking on recruitment as an interim function specifically to identify areas of supply (both nationally and internationally) and specific demands in British Columbia institutions, and to develop a recruitment procedure in co-ordination with the Registered Nurses' Association of B.C.

We also intend to establish a forum for the sharing of innovative staffing and utilization ideas that our members have implemented with success. Day care centres, job sharing and permanent afternoon or evening shifts are some of the mechanisms that are being studied to encourage nurses to re-enter the workforce. However, we recognize that these interventions are not long term solutions to the manpower situation.

The B.C. Health Association also recognizes the need for the immediate development of upgrading or refresher courses in both the basic and post-basic specialties to train those nurses willing to return to the work setting. We stress, however, that funding must be available to encourage participation by nurses who have left the field and to assist hospitals to release their staff into post-basic specialty courses.

In the mid-term, the number of seats in the basic nursing programs must be increased either through the development of new programs or the expansion of existing programs. Research on patient classification systems and task analysis of nursing functions must be supported in order to assure appropriate utilization of existing personnel and appropriate staffing patterns within our institutions.

In the long run, the B.C. Health Association contends that a manpower data base and manpower planning are essential to respond to trends within the health care system and ensure that demand is matched with supply.

CONCLUSION

The B.C. Health Association has attempted to identify specific areas of shortage within the health care industry in British Columbia. We firmly believe that nursing and rehabilitation manpower are areas of concern throughout Canada.

We have stressed the need for co-ordination of manpower demands and supply at the national level. We have purposely refrained from making any recommendations at the provincial level, but have instead outlined the issues and problems which contribute to the manpower situation.

Thank you for the opportunity to make our views known to you.

de déplacements et de promotion ainsi que des horaires plus acceptables.

INTERVENTIONS

L'an prochain, le Comité de la main-d'œuvre de la B.C. Health Association accordera la priorité à la question de la pénurie des services infirmiers. Nous avons mis sur pied un plan d'action pour étudier cette situation.

Brièvement, nos stratégies seront les suivantes:

A court terme, de nombreuses mesures provisoires pourraient être prises afin d'augmenter la main-d'œuvre infirmière essentielle. La B.C. Health Association a l'intention d'étudier le recrutement comme moyen provisoire de cerner l'offre (sur le plan national et international) et la demande des établissements de Colombie-Britannique, afin de mettre au point, en collaboration avec la Registered Nurses' Association of B.C., des méthodes de recrutement.

Elle a également l'intention de créer une sorte de tribune où seront partagées les idées novatrices que nos membres ont appliquées avec succès en matière d'utilisation et de dotation en personnel. Les garderies, le partage d'un emploi et les équipes permanentes d'après-midi ou de soirée sont notamment envisagés pour encourager les infirmiers et infirmières à réintégrer la population active. Nous reconnaissons cependant qu'il ne s'agit pas là de solutions à long terme.

La B.C. Health Association reconnaît également le besoin immédiat de mettre en œuvre des cours de perfectionnement ou de recyclage dans les services infirmiers de base ou supérieurs afin de former les infirmiers et infirmières désireux de revenir sur le marché du travail. Nous insistons néanmoins sur le fait qu'il faut obtenir des moyens financiers pour encourager la participation de ceux qui ne travaillent plus et pour aider les hôpitaux à permettre à leurs employés de suivre des cours spécialisés.

A moyen terme, il faut accroître le nombre d'admissions aux cours de base soit en créant de nouveaux programmes, soit en augmentant les programmes existants. Il faut appuyer la recherche en matière de classification des malades et d'analyse des fonctions infirmières afin de garantir une utilisation satisfaisante du personnel actuel et des méthodes appropriées de dotation.

A long terme, la B.C. Health Association soutient qu'un centre de données sur la main-d'œuvre et une planification des besoins sont essentiels pour répondre aux tendances observées au sein de notre régime de soins médicaux et pour garantir que la demande réponde à l'offre.

CONCLUSION

La B.C. Health Association a essayé de cerner les pénuries au sein de l'industrie des soins médicaux en Colombie-Britannique. Nous croyons fermement que les problèmes de main-d'œuvre en soins infirmiers et en rééducation sont très préoccupants au Canada.

Nous avons insisté sur le besoin de coordonner à l'échelle nationale l'offre et la demande de main-d'œuvre. Nous nous sommes gardés à dessein de présenter des recommandations à l'échelle provinciale pour décrire les problèmes qui contribuent à la situation de l'emploi.

Je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de vous faire connaître nos opinions.

APPENDIX "EMPLB-10"

SUBMISSION TO
TASK FORCE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES
FOR THE '80s
BY
THE EMPLOYERS' COUNCIL OF
BRITISH COLUMBIA

OCTOBER 1980

The Employers' Council of British Columbia is a management organization comprising a wide range of corporations and bargaining associations from both the public and private sectors. The primary activity of the Council is in the area of employee relations.

The purpose of this submission is to acquaint the task force with the situation concerning the shortage in skilled trades and higher-skill occupations in British Columbia, actions being taken to resolve problems in this area, and to suggest ways in which the federal government may, in cooperation with the provincial government, management and labour, help alleviate the problems associated with present and future shortages.

First, we must state that one manpower policy for Canada is an unfortunate over-simplification. The division of responsibilities between levels of government for education, economic policies regarding growth and development, control of resources, the variation in provincial and regional economies, and the mobility of the labour force, all create potential barriers to a comprehensive national manpower policy. Cooperation among and concerted action by the federal and provincial governments, industry and labour is essential to ensure that various programs initiatives are compatible and effective.

Secondly, although the statistics incorporated in this submission deal specifically with a limited number of skilled trades, it is fully recognized that manpower shortages are not restricted to this area but also include technical and professional skills.

In the past, training programs have been developed and instituted without any reliable manpower forecasts from the organizations that provide the majority of new or replacement jobs in our society. A better system of matching educational, vocational and apprenticeship programs to the manpower requirements of the market place cannot possibly be achieved unless decision makers receive accurate private sector data. Without this information, the current anomaly of high unemployment and a shortage of skilled labour will continue. Individuals, on the other hand, will be unable to make education and career choices that meet their aspiration and provide opportunity.

There is one major problem area that must be resolved before any accurate long-term manpower planning can be

APPENDICE «EMPLB-10»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80
PAR
LE EMPLOYERS' COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA

OCTOBRE 1980

Le Employers' Council of British Columbia est une organisation de questionnaire qui réunit un large éventail de sociétés et de groupes de négociations tant des secteurs public que privé. Ce Conseil s'occupe surtout des relations de travail.

Le Conseil espère par le présent mémoire, informer le groupe de travail sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisées en Colombie Britannique ainsi que sur les mesures qui sont prises en vue de résoudre les problèmes dans ce secteur, et proposer des moyens grâce aux quels le gouvernement fédéral, de concert avec le gouvernement provincial, les cadres et les travailleurs, pourrait aider à résoudre les problèmes associés aux pénuries actuelles et futures.

En premier lieu, nous devons dire que l'imposition d'une seule politique nationale de main d'œuvre pour l'ensemble du Canada est une proposition simpliste fort regrettable. La répartition des responsabilités entre les divers polices de gouvernements pour ce qui concerne l'éducation, les programmes économiques axés sur la croissance et le développement, le contrôle des ressources, les écarts entre les économies provinciales et régionales ainsi que la mobilité de la main d'œuvre sont à la source des obstacles qui se dresseront éventuellement à l'élaboration d'une politique de main d'œuvre nationale. La coopération et le concertation entre les gouvernements fédéral et provinciaux, l'industrie et la main d'œuvre sont indispensables si l'on veut que les divers programmes soient compatibles et efficaces.

En deuxième lieu, bien que les données statistiques citées dans le présent mémoire se rapportent plus précisément de corps de métier, il est tout à fait reconnu que les pénuries de main d'œuvre ne se limitent pas à ce secteur mais touchent également les corps de métier professionnels et techniques.

Par le passé, les programmes de formation ont été élaborés et mis en œuvre sans que les organisations qui créent au sein de notre société la plupart des nouveaux emplois ou les emplois de remplacement se soient appuyés sur des prévisions sûres. A moins que les décisionnaires n'obtiennent des données précises du secteur privé, il sera peut-être impossible de concevoir un meilleur système en vue d'axer les programmes d'études, d'activités professionnelles et d'apprentissage sur les besoins en main d'œuvre du marché. Sans ces renseignements, cette anomalie actuelle que constituent un de chômage élevé et une pénurie de main d'œuvre qualifiée, persistera. Qui plus est, les particuliers ne seront plus en mesure de faire des choix sur le plan de la formation et de la carrière qui puissent répondre à leurs aspirations et présenter des possibilités d'avancement.

Un problème important doit être résolu avant même qu'on puisse procéder à une planification précise et à long terme des

accomplished. That problem is the confidentiality of corporate long-range planning. Unless industry is assured that its long-range manpower requirements are handled on a strictly confidential basis, they will not, for competitive reasons, disclose their plans.

The provincial government has recognized the current and projected manpower difficulties, particularly insofar as skilled trades are concerned. The Occupational Training Council (OTC), a joint union/management/public council, was established in 1978 under the auspices of the Ministries of Labour and Education. The mandate of the OTC includes the identification of future manpower needs and effective manpower planning.

The Occupational Training Council has begun to collect information on some limited critical skills before moving into full manpower planning analysis. In March 1980 the OTC released Phase I of the Critical Trade Skills Study. This report is the result of surveying 46 major BC companies and covered seven designated trades that play a critical role in the functioning of the provincial economy. Through an assessment of the level and quality of BC's existing labour supply and demand over the next two years, the report provides statistical evidence that BC currently has a severe shortage of skilled manpower in those trades surveyed. As the table on the following page indicates, 1,338 tradesmen will be required over the next two years—this far exceeds the supply of 577 apprentices currently in training. The shortages are expected to become more acute and may retard the expansion of some sectors of the BC economy.

In addition, the future tradesman requirements will increase over the next five years due to the age distribution within each trade. With the exception of Instrumentation Mechanics, all the trades surveyed have very "old" age distributions, considerably older than the labour force as a whole.

All of the trades surveyed are experiencing varying degrees of shortage. The current problem will be exacerbated by the following major economic expansions forecast for the province over the next five years: 27 coal mining projects, 5 hydro-generating and 6 electrical transmission projects, 8 metal mines and a number of spot projects in the pipeline and forestry industries.

The general world shortage of tradesmen has significantly reduced the flow of immigrant skilled labour into Canada. Further, immigration is no longer considered a socially acceptable method of meeting manpower requirements.

besoins en main-d'œuvre. Il s'agit du caractère confidentiel de la planification à long terme des besoins des entreprises. A moins que l'industrie ne soit assurée que ses besoins à long terme en main-d'œuvre sont étudiés de façon tout à fait confidentielle, elle refusera, pour des raisons de concurrence, de les révéler.

Le gouvernement provincial a reconnu les difficultés actuelles et prévues en ce qui concerne la main-d'œuvre et, plus particulièrement, les corps de métier. Le Occupational Training Council (OTC), un conseil mixte de syndicalistes, de cadres et de particuliers, a été créé en 1978 sur l'initiative des ministères du Travail et de l'Éducation. Le Conseil doit s'occuper de la planification efficace et de l'identification des besoins en main-d'œuvre.

Le Conseil a commencé à recueillir des renseignements sur certains cas particuliers de pénurie de main-d'œuvre qualifiée avant de procéder à une analyse complète de la planification en main-d'œuvre. En mars 1980, le Conseil publiait la première partie de son étude sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Ce rapport est le résultat d'une enquête menée auprès de 46 importantes sociétés de la Colombie-Britannique et de 7 corps de métier désignés qui jouent un rôle de premier plan dans le fonctionnement de l'économie provinciale. Par une évaluation du niveau et de la qualité actuels de l'offre et de la demande en matière de main-d'œuvre, en Colombie-Britannique, au cours des deux dernières années, le rapport prouve à l'aide de données statistiques que la Colombie-Britannique fait face à l'heure actuelle à une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les corps de métier qui ont fait l'objet de l'enquête. Comme l'indique le tableau à la page suivante, il faudrait embaucher 1,338 spécialistes au cours des deux prochaines années—ce qui dépasse de loin les 577 apprentis qui sont présentement en formation. On s'attend que les pénuries s'accroîtront de plus en plus et retarderont éventuellement l'expansion de certains secteurs de l'économie en Colombie-Britannique.

En outre, les besoins futurs pour ce qui concerne des spécialistes s'accroîtront au cours des cinq prochaines années en raison de la répartition par âge dans chaque corps de métier. A l'exception de la mécanique des instruments, dans tous les corps de métier qui ont fait l'objet de l'enquête, la main-d'œuvre est constituée de personnes assez âgées, beaucoup plus âgées même que dans l'ensemble de la population active.

Tous les corps de métier étudiés éprouvent, à des degrés divers, des pénuries de main-d'œuvre. Les grands projets d'expansion économique suivants que la province prévoit mettre en œuvre au cours des cinq prochaines années ne feront d'ailleurs qu'aggraver cette situation: 27 projets d'exploitation de la houille, cinq projets de production d'énergie hydro-électrique, six projets de transmission électrique, huit projets miniers et divers projets-éclaircis qui verront le jour dans les industries forestières et du pipe-line.

En raison de la pénurie mondiale généralisée de manœuvres, le nombre d'immigrants qualifiés qui arrivent au Canada a diminué considérablement. En outre, l'immigration n'est plus considérée comme un moyen socialement acceptable de répondre aux besoins en main-d'œuvre.

TABLE 1
FORECAST SHORTAGES BY TRADE, ALL INDUSTRIES*
FOR THE YEARS 1980 AND 1981

DEMAND	Machinists	Electronic Technicians	Instrumentation Mechanics	Industrial Electricians	Millwrights	Heavy-Duty Mechanics	Diesel Mechanics	Total All Trades
Forecast Industry Requirements	234	49	62	170	248	555	85	1,403
Existing Shortages	15	5	24	39	68	115	6	272
Retirements	22	5	6	19	63	28	4	147
Mortality	4	2	4	9	15	14	2	50
Apprentice Attrition (8%)	3	—	3	6	12	18	1	43
Total	278	61	99	243	406	730	98	1,915
SUPPLY								
Number of Apprentices	40	3	44	116	184	174	16	577
Requirements	238	58	55	127	222	556	82	1,338

*Occupational Training Council of B.C., *Critical Skills*, March 17, 1980

PERCENTAGE OF JOURNEYMEN OVER AGE 55*

	% OF JOURNEYMEN OVER AGE 55			
	Mining	Forestry	Other Sectors	All Industries
Machinists	10.6	23.3	15.2	13.7
Electronic Technicians	20.0	17.0	7.1	9.5
Instrumentation Mechanics	6.7	6.8	5.0	6.7
Industrial Electricians	8.5	11.5	13.8	11.6
Millwrights	11.6	16.1	6.3	15.1
Heavy Duty Mechanics	9.9	12.5	10.0	11.4
Diesel Mechanics	—	—	—	8.9

*Occupational Training Council of B.C., *Critical Skills*, March 17, 1980

TABLEAU 1
PÉNURIES PRÉVUES PAR CORPS DE MÉTIERS POUR L'ENSEMBLE DES INDUSTRIES*
1980 ET 1981

DEMANDE	Opérateurs de machines	Techniciens électro- niciens	Mécaniciens d'instru- ments	Électri- ciens industriels	Mécaniciens d'entretien	Mécaniciens de matériel pour grands travaux	Monteurs- ajusteurs de diésels	Total— Ensemble des métiers
Besoins industriels prévus	234	49	62	170	248	555	85	1,403
Pénuries existantes	15	5	24	39	68	115	6	272
Retraites	22	5	6	19	63	28	4	147
Décès	4	2	4	9	15	14	2	50
Apprentis—Attrition (8%)	3	—	3	6	12	18	1	43
Total	278	61	99	243	406	730	98	1,915
OFFRE								
Nombre d'apprentis	40	3	44	116	184	174	16	577
Besoins	238	58	55	127	222	556	82	1,338

*Occupational Training Council of B.C., *Critical Skills*, le 17 mars 1980

POURCENTAGE DE MANŒUVRES ÂGÉS DE PLUS DE 55 ANS*

	% DE MANŒUVRES DE PLUS DE 55 ANS			
	Mines	Forêts	Autres secteurs	Ensemble des industries
Opérateurs de machines	10.6	23.3	15.2	13.7
Techniciens-électroniciens	20.0	17.0	7.1	9.5
Mécaniciens d'instruments	6.7	6.8	5.0	6.7
Électriciens industriels	8.5	11.5	13.8	11.6
Mécaniciens d'entretien	11.6	16.1	6.3	15.1
Mécaniciens de matériel pour grands travaux	9.9	12.5	10.0	11.4
Monteurs-ajusteurs de diésels	—	—	—	8.9

*Occupational Training Council of B.C., *Critical Skills*, le 17 mars 1980

Regional and industrial discrepancies also affect BC's supply of skilled people. Personal and economic desires draw people from the provincial interior, areas where a considerable amount of training is done, to the metropolitan areas and the Lower Mainland.

An important variable that the OTC study was not able to quantify was technological change. This factor increases the importance of new or higher skills and has serious repercussions for training.

The British Columbia government has acknowledged that shortages in other skilled areas exist and that they will be dealt with on an on-going, long-range basis, once the immediate and identified shortage areas have been resolved. Nursing is one. A province-wide "Vacancy Monitoring Study" conducted by the BC Health Association and the Health Research Unit of UBC found that, as of June 1980, there were 200 vacancies in basic nursing positions and 100 vacancies in post basic nursing positions.

Because labour is a derived demand, the occupational areas in demand in the 80s will be in industries that are experiencing strong growth. Major emphasis will be placed on the selection of women, natives and handicapped as a potential work force to meet these demands.

If identifying skill shortage is only the first step in resolution of this major problem, the second step is training.

The philosophy of the Provincial Apprenticeship Board is one that the Employers' Council of BC also shares—that it is to industry's benefit and advantage to train its own skilled work force and that government's role is ancillary and complementary.

Training and education for the development of the work force appropriate to the needs of the labour market requires considerable lead time. Labour market planners must have an accurate assessment of the nature (skills, size, location) of the demand for labour in the future. Industry is the only resource where the information necessary for manpower planning is available. Once again it must be emphasized that the confidentiality of corporate long-range plans must be totally respected.

Individual organizational manpower planning programs take place, not only in regards to their own specific needs, but within the context of the larger scale, provincial and federal planning programs. Therefore those programs should be designed to monitor and provide labour market data on:

1. The demand for labour on an aggregate basis, by industry and by occupation or skill; and

Les divergences qui opposent les intérêts industriels et ceux des régions ont également une incidence préjudiciable sur l'approvisionnement en main-d'œuvre qualifiée de la Colombie-Britannique. Pour des motifs tant personnels qu'économiques, la population a tendance à quitter l'intérieur des terres, là où les principales activités de formation ont cours, pour se diriger vers les métropoles et les terres basses.

Dans son étude, l'OCT n'a cependant pas réussi à quantifier cette importante variable qu'est l'évolution technologique. Ce facteur renchérit l'importance de recruter de la main-d'œuvre hautement qualifiée ou spécialisée dans des domaines nouveaux, phénomène qui entraîne d'énormes répercussions en matière de formation.

Le gouvernement de la Colombie-Britannique reconnaît qu'il existe une insuffisance de travailleurs qualifiés dans d'autres domaines et affirme que ces problèmes seront résolus à long terme, une fois que les pénuries actuelles, notamment dans le secteur des soins hospitaliers, auront été définies et comblées. La B.C. Health Association mène actuellement une étude de contrôle des vacances à l'échelle provinciale et le Service de recherche hygiénique de l'Université de la Colombie-Britannique a établi qu'en juin 1980, il y avait 200 postes à combler dans le domaine des soins infirmiers primaires et 100 autres dans les disciplines spécialisées de cette branche.

Les besoins en main-d'œuvre étant fonction des secteurs d'activité forts, on peut affirmer que la demande, au cours des années 80, sera dictée par les industries qui connaîtront une importante expansion. Une grande importance sera accordée au recrutement de femmes, d'autocrates et d'handicapés en vue de répondre aux besoins.

Après avoir défini, dans un premier temps, les secteurs où il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il faut, en second lieu, s'intéresser à la formation des travailleurs.

A cet égard, le Employers' Council de la Colombie-Britannique partage le point de vue adopté par le Provincial Apprenticeship Board: l'industrie a tout intérêt à former ses propres travailleurs, le gouvernement ne devant jouer à ce chapitre qu'un rôle secondaire.

Il faut néanmoins beaucoup de temps pour former des travailleurs en conformité des besoins du marché. A cette fin, les planificateurs doivent disposer d'une évaluation précise de la future demande en main-d'œuvre (nombre de travailleurs requis, aptitudes exigées, lieu de travail). Or, l'industrie est le seul secteur pour lequel les renseignements nécessaires à une telle planification sont disponibles. Enfin, il convient d'insister une fois de plus sur l'opportunité de respecter la confidentialité des plans à long terme des sociétés.

Au moment d'être élaborés, les divers programmes de planification en main-d'œuvre ne tiennent pas compte uniquement des besoins précis de chaque intéressé, mais également des programmes de planification de plus grande envergure mis en œuvre par les gouvernements fédéral et provinciaux. Ces programmes devraient donc être conçus de manière à fournir des données sur le marché du travail et, plus particulièrement, sur les aspects suivants:

1. Demande globale en main-d'œuvre, par industrie et par secteur de compétence ou d'activité;

2. The anticipated future supply of labour by skill level and/or education level, age and location (by region).

Employers are concerned about the potential for duplication because the areas of responsibility are not clearly defined between the levels of government. Different provinces have different training structures and different departments involved. What is required is not more federal government action but a coordination of existing efforts.

The disparities among regions and provinces makes necessary a more segmented approach to the development of manpower policies in Canada than in many other countries. The coordinated approach being followed in British Columbia is an example which other provinces and the federal government should follow. For manpower programs can only be fully effective when there is consultation and cooperation between all the parties involved in the planning and implementation of the programs.

2. Approvisionnement prévus en main-d'œuvre, selon les compétences ou le niveau d'études, l'âge et le lieu de travail (défini sur une base régionale).

Les employeurs craignent les risques de chevauchement, vu que les sphères de compétence ne sont pas clairement définies entre les divers paliers de gouvernement. Les mécanismes de formation prévus et les ministères auxquels ils sont confiés peuvent varier d'une province à une autre. Il faudrait donc, non pas que le gouvernement fédéral intervienne davantage, mais que les efforts déployés actuellement soient mieux coordonnés.

Au Canada plus que dans tout autre pays, les inégalités qui existent entre les régions et les provinces rendent donc nécessaire l'adoption d'une méthode fractionnée pour l'élaboration des programmes de main-d'œuvre. L'approche concertée qu'a adoptée la Colombie-Britannique pourrait à cet égard servir d'exemple aux autres provinces ainsi qu'au gouvernement fédéral. Les programmes de main-d'œuvre ne peuvent en effet être efficaces que si toutes les parties intéressées ont participé à leur planification et à leur mise en application.

From the British Columbia Students' Federation:

Mr. Mark Rogen, President;
Mr. Steve Schallhorn, Executive Staff Officer;
Mr. J. L. McInnes, President, Canadian Vocational Association.

EVENING SITTING

Mr. M. J. Alton, Assistant to the Director, United Steelworkers;
Mr. T. W. Trineer, Secretary-Treasurer, International Woodworkers;
Mr. H. E. Justesen, Principal and Chief Officer, Pacific Vocational Institute.

From the Association for Children with Learning Disabilities:

Mrs. Karen Archer;
Mrs. E. Martin.

De la British Columbia Students' Federation:

M. Mark Rogen, président;
M. Steve Schallhorn, agent auprès de l'exécutif;
M. J. L. McInnes, président, Association canadienne de la formation professionnelle.

SÉANCE DU SOIR

M. M. J. Alton, adjoint du directeur, Métallurgistes unis;
M. T. W. Trineer, secrétaire-trésorier, Syndicat international des travailleurs du bois;
M. H. E. Justesen, directeur exécutif général, Pacific Vocational Institute.

De l'Association pour les enfants ayant des troubles d'apprentissage:

M^{me} Karen Archer;
M^{me} E. Martin.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the British Columbia Federation of Labour:

Mr. Jim Kinnaird, President;
Ms. Astrid Davidson, Director of Women's Programs;

Mr. David Rice, Director of Research and Legislation;
Mr. Art Kube, Director of Education.

From the British Columbia Health Association:

Mr. G. T. Sept, President;
Mrs. Patricia Wadsworth, Executive Director;
Mr. P. J. Seabrook, Vice-President, Association of Professional Engineers of British Columbia.

From the Employers' Council of British Columbia:

Mr. William Hamilton, President;
Mr. Keith Bennett, President, Forest Industrial Relations;

Mr. Peter Monk, British Columbia Maritime Employers' Association;
Mr. Philip Humphrey, Chevron Canada Ltd.;
Mr. Robert Morrison, Construction Labour Relations Association.

(Continued on the previous page)

De la Fédération du travail de la Colombie-Britannique:

M. Jim Kinnaird, président;
M^{me} Astrid Davidson, directeur des programmes pour les femmes;

M. David Rice, directeur de la recherche et de la législation;
M. Art Kube, directeur de l'éducation.

De la British Columbia Health Association:

M. G. T. Sept, président;
M^{me} Patricia Wadsworth, directeur exécutif;
M. P. J. Seabrook, vice-président, Association of Professional Engineers of British Columbia.

Du Employers' Council of British Columbia:

M. William Hamilton, président;
M. Keith Bennett, président, Relations industrielles forestières;

M. Peter Monk, British Columbia Maritime Employers' Association;
M. Philip Humphrey, Chevron Canada Ltd.;
M. Robert Morrison, Construction Labour Relations Association.

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 8

Fascicule n° 8

Tuesday, October 7, 1980
 Monday, October 20, 1980

Le mardi 7 octobre 1980
 Le lundi 20 octobre 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence of
 Sub-Committee B of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
 Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)

First Session of the
 Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
 trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Hon. Warren Allmand
Messrs.

McDermid

SOUS-COMITÉ B DU COMITÉ SPÉCIAL
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Messieurs

Orlikow—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, OCTOBER 7, 1980
(15)

[Text]

Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7:34 o'clock p.m. this day in Kamloops, British Columbia, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Member of the Committee present: Mr. Warren Allmand.

In attendance: Mr. Hal Davidson, Research Officer; Mr. Murray Hardie, Executive Director.

Witnesses: Mrs. Mildred Gottfriedson, President, British Columbia Native Women's Society; Mrs. Carol Gottfriedson, Co-ordinator, Native Outreach for Women. *From Cariboo College:* Mr. Charles Brewster, Principal; Mr. Jim Wright, Vice-Principal, Education. Chief Gordon Antoine, Nicola Valley Indian Association.

The Sub-committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 9:14 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 9:27 o'clock p.m., the sitting resumed.

Questioning of the witnesses resumed.

Pursuant to an Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980, the Chairman authorized the printing of a document presented to the Sub-committee by the British Columbia Native Women's Society and Native Outreach for Women; and of a document presented to the Sub-committee by Cariboo College (*See Appendices "EMPLB-11" and "EMPLB-12"*).

At 9:47 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

MONDAY, OCTOBER 20, 1980
(16)

Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Saint John, New Brunswick at 2:42 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-committee present: Messrs. Allmand and McDermid.

Witnesses: From the City of Saint John: Mr. Bob Lockhart, Mayor; Dr. Forbes Elliot, Councillor. *From the Saint John Drydock Co. Ltd.:* Mr. John Sheppard, Vice-President Operations; Mr. Harold Erb, Training Manager; Mr. Hugh McGee, Director. Mr. Bruce McFarlane, President, Greenbelt Systems Ltd. Mrs. Louise Adler, President, Adler Associates.

The Sub-committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of the Spe-*

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 7 OCTOBRE 1980
(15)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 34, à Kamloops, Colombie-Britannique, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membre du Comité présent: M. Warren Allmand.

Aussi présents: M. Hal Davidson, chercheur; M. Murray Hardie, directeur exécutif.

Témoins: M^{me} Mildred Gottfriedson, président, British Columbia Native Women's Society; M^{me} Carol Gottfriedson, coordonnatrice. *Du Collège Cariboo:* M. Charles Brewster, directeur; M. Jim Wright, directeur adjoint, Éducation. Le Chef Gordon Antoine, Nicola Valley Indian Association.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Fascicule n° 7*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 21 h 14, le Comité suspend ses travaux.

A 21 h 27, le Comité reprend ses travaux.

L'interrogation des témoins se poursuit.

Conformément à un ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980, le président autorise l'impression d'un document présenté au sous-comité par la British Columbia Native Women's Society et par Native Outreach for Women; et d'un document présenté au Sous-comité par le Collège Cariboo (*Voir Appendices «EMPLB-11» et «EMPLB-12»*).

A 21 h 47, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE LUNDI 20 OCTOBRE 1980
(16)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 14 h 42, à Saint-Jean, Nouveau-Brunswick, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand et McDermid.

Témoins: De la ville de Saint-Jean: M. Bob Lockhart, maire; M. Forbes Elliot, conseiller. *De la Saint John Drydock Co. Ltd.:* M. John Sheppard, vice-président, Opérations; M. Harold Erb, directeur de la formation; M. Hugh McGee, directeur. M. Bruce McFarlane, président, Greenbelt Systems Ltd. M^{me} Louise Adler, président, Adler Associates.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir*

cial Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7).

The witnesses made statements and answered questions.

At 4:50 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned until 7:30 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING

(17)

Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Saint John, New Brunswick at 7:42 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-committee present: Messrs. Allmand and McDermid.

Witnesses: From the Saint John Fundy Region Development Commission: Mr. Saad Ghanem, General Manager; Mr. Patrick Darrah, Director; Mr. Frank Baxendale, Chairman; Mr. Lino Celeste, President, Saint John Board of Trade; Mr. Richard Oland, Vice-Chairman. Mr. L. Gallant, Director of Personnel, Saint John General Hospital. *From the Saint John Construction Association:* Mr. Patrick Darrah, former Director.

The Sub-committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s Issue No. 7).*

The witnesses made statements and answered questions.

At 9:59 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned until 2:30 o'clock p.m. on Tuesday, October 21, 1980.

Le greffier du Sous-comité

Charles Bellemare

Clerk of the Sub-committee

[*Clerk's Note:* Because of alterations in airplane schedules made necessary by weather conditions, no recording equipment was available for the Sub-committee's meeting in Kamloops. The following points are from notes taken by the Chairman and staff members.]

Tuesday, October 7, 1980

The witnesses from the B.C. Native Women's Society and Native Women's Outreach made the following points:

1. Unemployment is extremely high among native women. The pilot projects to improve the situation have not been very helpful. They suggested more consultation with native groups in the preparation of government employment projects for natives.

2. A large number of native people have migrated to the urban centres. Half of these are women who are single, separated and divorced, and have children; 78 per cent are

procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Fascicule n° 7).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 16 h 50, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(17)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 42 à Saint-Jean, Nouveau-Brunswick, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Allmand et McDermid.

Témoins: De la Saint John Fundy Region Development Commission: M. Saad Ghanem, directeur général; M. Patrick Darrah, directeur; M. Frank Baxendale, président; M. Lino Celeste, président, Chambre de commerce de Saint John; M. Richard Oland, vice-président; M. L. Gallant, directeur du personnel; Hôpital Saint John; *De la Saint John Construction Association:* M. Patrick Darrah, ancien directeur.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Fascicule n° 7).*

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 21 h 59, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'au mardi 21 octobre 1980, à 14 h 30.

[*Note du greffier:* Les conditions atmosphériques nous ayant forcés à modifier notre horaire de voyage, le sous-comité a dû se réunir à Kamloops sans matériel d'enregistrement. Le texte qui suit a été préparé à partir de notes prises par le président et par les membres du personnel.]

Le mardi 7 octobre 1980

Les témoins, représentant la Société des femmes autochtones de Colombie-Britannique et des services d'extension pour les femmes autochtones, ont fait les observations suivantes:

1. Le chômage est extrêmement élevé chez les femmes autochtones. Des projets pilotes qui devaient améliorer la situation n'ont pas été très efficaces. Elles ont suggéré que le gouvernement consulte plus étroitement les groupes autochtones lorsqu'il prépare des projets d'emplois qui leur sont destinés.

2. De nombreux autochtones ont émigré vers les centres urbains. La moitié d'entre eux sont des femmes célibataires, séparées et divorcées qui ont des enfants à charge; 78 p. 100

under 35 years of age; most are unskilled; 65 per cent have grade 10 or less; and 23 per cent are receiving social assistance.

3. They have great difficulty in getting access to training programs. The situation has become worse since the Department of Indian Affairs transferred its jurisdiction on native employment to the Canadian Employment and Immigration Commission.

4. The Public Service Commission has not got a good record in hiring native women.

5. There should be affirmative action programs for native women in training programs. Training program centres should have space or seats reserved for native women.

6. They suggested that the government set up a study specifically directed to the employment needs of native women.

7. They also suggested that the government increase the number of native employment specialists.

8. They would like to see the CEIC contribute funds to independent native organizations so that they could develop their own private employment projects.

9. They criticized the fact that there were no separate unemployment statistics for Indian men and women.

10. They suggested that the government provide more information to women on the possibilities in non-traditional work.

11. They felt that native women need special courses on personal development and assertiveness before they can take other training programs. They felt that this is necessary due to the rural sheltered background of many native women. They have a difficult time fitting in to regular training programs and jobs in cities unless they have that type of training in the first place.

The Witnesses from Cariboo College made these points:

They said that their College serves a region of approximately 60,000 square miles. 40 per cent of their student body are sequential students, and 60 per cent are non-sequential students. They admitted that there are difficulties involved in giving certain segments of the population access to the College, (e.g. single parent women) and they recommended more flexibility in CEIC programs. They also argued that the lack of student housing in Kamloops reduces rural people's ability to take courses. On the other hand, they felt that the high level of unemployment among young people is due to a lack of jobs and not a lack of training.

There are approximately 2,000 students at the College, one-third are in academic programs, one-third in career-oriented programs, and one-third in vocational training programs. 50 per cent of the students are covered by CEIC re-training

ont moins de 35 ans; la majorité d'entre elles n'ont aucune spécialisation; 65 p. 100 ont une 10^e année ou moins; enfin, 23 p. 100 sont inscrites à l'assistance sociale.

3. Elles ont beaucoup de mal à s'inscrire à des programmes de formation. La situation s'est aggravée depuis que le ministère des Affaires indiennes a cédé à la Commission de l'emploi et de l'immigration ses responsabilités en matière d'emploi des Autochtones.

4. Les antécédents de la Commission de la Fonction publique pour ce qui est de l'emploi des femmes autochtones sont loin d'être satisfaisants.

5. Les programmes de formation devraient comprendre les programmes d'action sociale destinés aux femmes autochtones. Les centres qui offrent des programmes de formation devraient réserver des places aux femmes autochtones.

6. Les témoins ont suggéré que le gouvernement entreprenne une étude sur les besoins des femmes autochtones en matière d'emploi.

7. Elles ont également suggéré que le gouvernement augmente le nombre des spécialistes en matière d'emploi des Autochtones.

8. Elles aimeraient que la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration verse des fonds à des organisations autochtones indépendantes pour permettre à celles-ci de mettre sur pied leurs propres projets d'emplois privés.

9. Elles ont critiqué l'absence de statistiques séparées sur le chômage chez les femmes et les hommes indiens.

10. Elles ont suggéré que le gouvernement informe mieux les femmes des possibilités de travail dans des secteurs non traditionnels.

11. Elles estiment que les femmes autochtones ont besoin de cours spéciaux pour développer leur personnalité et prendre de l'assurance avant de s'inscrire à d'autres programmes de formation. A leur avis, cela est nécessaire parce que de nombreuses femmes autochtones viennent de régions rurales très isolées. Elles ont du mal à s'adapter aux programmes de formation réguliers et à des emplois dans les villes si on n'a pas commencé par leur donner cette possibilité d'adaptation.

Les témoins du Collège Cariboo ont fait les observations suivantes:

Leur collège dessert une région d'environ 60,000 milles carrés. Quarante pour cent des étudiants suivent des cours régulièrement; 60 p. 100 d'entre eux ne sont là que pendant une période donnée. Ils ont admis qu'ils avaient du mal à recruter dans certains secteurs de la population, par exemple parmi les femmes seules ayant des enfants à charge, et ont recommandé un assouplissement des programmes de la Commission canadienne d'emploi et d'immigration. D'autre part, la pénurie de logements pour étudiants à Kamloops empêche certains étudiants des régions rurales de suivre des cours. A leur avis, c'est au manque d'emploi et non pas au manque de formation qu'il faut attribuer le chômage particulièrement élevé chez les jeunes.

Le collège accueille environ 2,000 étudiants dont un tiers suivent des programmes théoriques, un tiers des programmes spécialisés et un tiers des programmes techniques. 50 p. 100 des étudiants reçoivent de l'aide de la Commission d'emploi

assistance. However, they would like many more courses covered by CEIC.

They hope to set up cooperative educational programs but have not done so at this time. They say that CEIC will only pay for theoretical programs and not practical ones, and that cooperative education is very expensive.

They say that 75 per cent to 80 per cent of their graduates are successful in finding jobs.

They are not completely satisfied with CEIC counselling pamphlets and would like to see these improved.

With respect to natives, the CEIC advised Cariboo College that monies would be set aside for native students at the College and, consequently, the College hired a coordinator to contact local bands regarding their needs and applications. They now have R.A.C.s for new courses which are mostly in basic adult education.

The final witness was Mr. Antoine, a Chief from the Nicola Valley Indian Association. He felt that Cariboo College was not giving enough attention to the training of Indian students and wanted to see more coordination in this area. He also suggested more consultation with the bands in the area. They would like to suggest courses and programs to suit the young Indian population, and the employment of native people on college staff. He would also like to see more monies for employment going directly to the bands and the regional Indian association, and the provision of more local jobs for natives.

dans le cadre de son programme de recyclage. Toutefois, les témoins souhaiteraient voir un plus grand nombre de programmes couverts par la Commission d'emploi.

Ils aimeraient mettre sur pied des programmes d'éducation coopératifs mais ne l'ont pas encore fait. Ils prétendent que la Commission d'emploi couvre uniquement les programmes théoriques et non pas les programmes pratiques et que l'éducation coopérative est très coûteuse.

Ils estiment que 75 p. 100 à 80 p. 100 de leurs diplômés réussissent à trouver des emplois.

Ils ne sont pas tout à fait satisfaits des dépliants d'information de la Commission d'emploi et ils souhaiteraient qu'on les améliore.

Quant aux Autochtones, la Commission d'emploi a averti le collège Cariboo que certains fonds seraient réservés aux étudiants autochtones du collège; la direction du collège a alors engagé un coordonnateur et l'a chargé d'entrer en contact avec les bandes locales pour s'informer de leurs besoins. Ces étudiants reçoivent donc de l'aide pour les nouveaux cours, surtout les cours élémentaires destinés aux adultes.

Le dernier témoin était M. Antoine, un chef de l'Association des Indiens de la Vallée Nicola. Il a déclaré que le collège Cariboo ne s'intéressait pas suffisamment à la formation des étudiants indiens et qu'une plus grande coordination était souhaitable. Il a suggéré également que l'on consulte plus souvent les bandes de la région. Celles-ci auraient des suggestions à faire quant aux cours et aux programmes les mieux adaptés aux jeunes Indiens et quant aux possibilités de recruter de jeunes Autochtones parmi le personnel du collège. Il aimerait également qu'une plus grande proportion des sommes destinées à l'emploi soit versée directement aux bandes et aux associations régionales d'Indiens et également, que l'on réserve plus d'emplois locaux aux Autochtones.

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, October 20, 1980

• 1445

[Texte]

The Chairman: Ladies and gentlemen, this is a sitting of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s. This is a task force that was set up by the Parliament of Canada to look into a situation where we have in Canada, on the one hand, growing critical shortages in the skilled trades—and some employers have told us this shortage will become so critical by 1985 that if we do not do something now it will be a very serious impediment to the productivity of Canadian industry—so we have that situation, those serious skill shortages, on the one hand, and on the other, still in Canada, an unacceptably high level of unemployment, where we have a lot of people looking for work but they cannot find it, perhaps because they are either not trained at all or they are trained in the wrong field: they are not trained in the areas opening up where these shortages are. So it is our task to hear evidence on our training policies, our apprenticeship programs, our retraining programs—the whole business of manpower training and mobility—to see how we might make recommendations to eliminate those imbalances between the shortfalls in skilled trades and the unemployment, these mismatches, and that is what we are here today to hear.

There are seven members on the parliamentary task force, and they are from the three political parties and from all parts of Canada. They are from the west, from the center, and from the Atlantic area. But we have divided into two sub-committees. The task force is divided into two sub-committees so we can visit more cities and towns. Generally on this sub-committee there are three of us, but today one of the members was kept in Ottawa by his Whip and he cannot be with us, which is unfortunate, but a lot of important things are happening in Ottawa too and sometimes it is difficult for the members to do their work in Ottawa and go on the road as well.

But I do have with me today John McDermid, Conservative member of Parliament from Brampton, Ontario, who is one of the leading critics for his party on manpower policies. The other member who unfortunately is not with us is David Orlikow, from the NDP. He is their chief critic for manpower. My name is Warren Almand and I am member of Parliament from Montreal.

Since this is a task force of the federal Parliament, you may use either the English or the French language, and we have facilities for simultaneous translation. In addition, anybody in the room who wishes the printed proceedings of this meeting or any of the other meetings we have held can get them by leaving your name with the lady at the table or anybody else

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 20 octobre 1980

[Traduction]

Le président: Mesdames et messieurs, la présente séance est tenue par le Comité spécial des Perspectives d'emploi pour les années 80. Ce comité est un groupe de travail mis sur pied par le Parlement du Canada pour étudier la situation qui prévaut au Canada où, d'une part, une grave pénurie de main-d'œuvre spécialisée va en s'accroissant, pénurie qui, si l'on en croit certains employeurs, aura pris de telles proportions en 1985 qu'elle posera une très sérieuse menace à la productivité de l'industrie canadienne, si nous ne réagissons pas maintenant; je disais donc que nous connaissons une sérieuse pénurie de main-d'œuvre spécialisée, d'une part, et que d'autre part, au Canada toujours, nous connaissons un taux de chômage inacceptable, la situation étant que beaucoup de personnes se cherchent du travail, mais ne peuvent pas en trouver soit parce qu'elles ne sont pas qualifiées du tout, soit parce qu'elles n'ont pas la formation voulue; elles ne sont pas formées dans les domaines pour lesquels des pénuries existent. Il est donc de notre devoir d'entendre des témoignages sur nos politiques de formation de la main-d'œuvre, nos programmes d'apprentissage, nos programmes de recyclage professionnel, sur toutes les questions liées à la formation et à la mobilité de la main-d'œuvre, pour voir quelles recommandations nous pourrions faire en vue d'éliminer cette situation de déséquilibre qui se manifeste par la coexistence d'une pénurie de main-d'œuvre spécialisée et d'un chômage élevé, cette incohérence, et c'est là-dessus que porteront les témoignages que nous entendrons aujourd'hui.

Le groupe de travail parlementaire se compose de neuf députés, représentant les trois partis politiques, de même que toutes les régions du Canada. Certains sont de l'Ouest, d'autres des provinces centrales et d'autres enfin des provinces de l'Atlantique. Deux sous-comités ont cependant été créés. Le groupe de travail se divise en deux sous-comités, ce qui veut dire que nous pourrions visiter un plus grand nombre de villes. Généralement, le présent sous-comité se compose de trois députés, mais aujourd'hui l'un d'entre nous a été retenu à Ottawa par le Whip de son parti et ne peut donc pas être avec nous aujourd'hui, ce qui est malheureux, mais il se passe beaucoup de choses importantes à Ottawa aussi et il est difficile quelquefois pour les députés de faire leur travail à Ottawa et de faire des tournées tout à la fois.

Néanmoins, j'ai à mes côtés aujourd'hui John McDermid, député conservateur de Brampton, Ontario, qui est l'un des principaux critiques de son parti en matière d'emploi. Le député qui ne peut malheureusement pas être avec nous aujourd'hui est David Orlikow, du NPD. Il est le principal critique de son parti en matière d'emploi. Mon nom est Warren Almand et je suis de Montréal.

Le présent groupe de travail étant une émanation du Parlement fédéral, vous pouvez utiliser le français ou l'anglais, des interprètes assureront la traduction simultanée. En outre, quiconque ici présent désire obtenir une copie des délibérations de la présente séance ou de toute autre séance tenue par le groupe de travail n'a qu'à donner son nom à la dame qui est à la table

[Text]

with our staff. You can also make sure you get a copy of our report once it is printed.

According to our mandate we were supposed to report by the end of December, but we have now found it is almost impossible to do and we are going to request an extension. But there will be a report on this subject, I assure you, before next summer.

I also have with me here at the table Charles Bellemare, the clerk of the committee, and our executive director, Murray Hardie; he is often with us at the table as well.

• 1450

So I will now list the names of those who are present this afternoon. I will list them first and then call on them. First I have Bob Lockhart, the Mayor of Saint John and some people from the City of Saint John's, and then I have the name of Lynda Heffernan of the Saint John Board of Trade. I also have the names of Mr. John Shepherd, Vice-President, Operations, Saint John Dry Dock Company Ltd., Mr. Saad Chanem, General Manager, Saint John Fundy Region Development Commission Inc., Mr. Bruce McFarlane, President of the Greenbelt Systems Ltd., Mr. Larry Gallant, Director of Personnel, the Saint John General Hospital, and Mrs. G. Moran, the Executive Director of the Senior Citizens Aid and Research Program.

And I will start by calling on Mayor Bob Lockhart. Mr. Mayor, if you, and those of you from the City, want to sit at the table. I am told that you have a Councillor and businessman with you, Dr. Forbes Elliot—is that correct? Dr. Elliot. Fine. What we would ask you to do, because we have no stenographers, and we do record all the testimony and all the statements, if you would give your name just before you speak, and speak into the microphone, then everything will be recorded. I am in your hands. Welcome.

His Worship Mayor Bob Lockhart (City of Saint John): Well, in return, Mr. Allmand, may I introduce myself. I am Mayor Bob Lockhart of the City of Saint John, New Brunswick, in the County of Saint John in the Province of New Brunswick, as we say in the courts. And I am most pleased to be here and extend an official welcome to you and your colleagues of the federal government.

We would have been most pleased had the circumstances permitted a larger representation, but we are naturally pleased that we have as many as we do, bearing in mind the pressures that you are under as you travel across this country.

I should like to introduce my colleague, Councillor Forbes Elliot, who has a background as a distinguished educator, deeply involved in the business world in the construction trade, and who has been for the past several years an elected representative as a Councillor of this, the oldest incorporated city in Canada.

[Translation]

ou à n'importe quel autre membre de notre personnel. Vous pouvez aussi donner votre nom pour obtenir une copie de notre rapport quand il sera publié.

En vertu de notre mandat, nous sommes supposés remettre notre rapport avant la fin du mois de décembre, mais nous constatons maintenant qu'il nous sera impossible à toutes fins utiles de respecter ce délai et nous allons demander que le délai soit reporté. Mais un rapport sur cette question sera publié, je vous l'assure, avant l'été prochain.

Je suis aussi secondé, ici à la table, par Charles Bellemare, greffier du Comité, de même que par notre directeur exécutif, Murray Hardie; M. Hardie aussi est souvent avec nous à la table.

Je vais donc maintenant vous donner le nom des personnes ici présentes cet après-midi. Je vais commencer par les énumérer, puis je vais les appeler à la table. Il y a d'abord Bob Lockhart, maire de Saint-Jean et quelques représentants de la ville de Saint-Jean; j'ai ensuite le nom de Lynda Heffernan de la Chambre de Commerce de Saint-Jean. J'ai ensuite les noms de messieurs John Shepherd, vice-président, opérations, Saint John Dry Dock Company Ltd., et Saad Ghanem, directeur général, Saint John Fundy Region Development Commission Inc.; M. Bruce McFarlane, président de Greenbelt Systems Ltd. et M. Larry Gallant, directeur du personnel, hôpital général de Saint-Jean, et Mme G. Moran, directrice exécutive du programme de recherche et d'aide aux citoyens du troisième âge.

Je vais d'abord demander au maire Bob Lockhart de s'approcher de la table. Monsieur le maire, si vous et les autres représentants de la ville de Saint-Jean voulez bien venir vous asseoir à la table. On me dit que vous avez avec vous un membre du conseil et un homme d'affaires, M. Forbes Elliot, est-ce exact? Monsieur Elliot. Bien. Nous vous saurions gré, étant donné que nous n'avons pas de sténographes et que nous enregistrons tous les témoignages et toutes les déclarations, de bien vouloir donner votre nom juste avant de prendre la parole et de parler dans le microphone, de façon à ce que tout soit enregistré. Je m'en remets à vous. Bienvenue.

Son Honneur le maire Bob Lockhart (ville de Saint-Jean): Puis-je, monsieur Allmand, me présenter moi-même? Je suis Bob Lockhart, maire de la ville de Saint-Jean, Nouveau-Brunswick, dans le comté de Saint-Jean, dans la province du Nouveau-Brunswick, comme on dit devant les tribunaux. Je suis extrêmement heureux d'avoir l'occasion cet après-midi de vous souhaiter officiellement la bienvenue, à vous et à vos collègues du gouvernement fédéral.

Nous aurions aimé, si les circonstances l'avaient permis, qu'un nombre plus grand et plus représentatif de témoins comparaisissent devant vous, mais nous sommes heureux, il va sans dire, de pouvoir venir en aussi grand nombre témoigner devant vous, car nous savons bien que vous devez travailler à la hâte lorsque vous vous déplacez comme ça d'un bout à l'autre du pays.

J'aimerais présenter mon collègue, le conseiller Forbes Elliot, dont les antécédents révèlent une brillante carrière dans l'enseignement, de même qu'une profonde expérience du monde des affaires, dans le secteur de la construction, et qui occupe depuis plusieurs années un poste de conseiller élu au sein du conseil de la plus ancienne des villes canadiennes érigées en municipalité.

[Texte]

My own background is that of a broadcast journalist and as a businessman, and latterly, once again, as the mayor of this city.

Our particular problem in addressing our remarks to you today lies in the fact that the City of Saint John, as such, does not have an official position arrived at by consensus of our common council. To a very large extent, the requirements, both skilled and highly skilled—as I believe your mandate offers it—lie in the field of the greater business world as we see it. To the extent that changes for the 1980s are going to be required from municipal government, we do not see a substantial change—a substantial shift, in terms of administrative personnel, which is, as you will realize, our fundamental responsibility.

Saint John is an industrial city of some 80,000 officially with a metropolitan area of some 150,000 to 160,000. And we draw on a rather large trading area as representatives who are following behind us will tell you: specifically the Saint John Fundy Region Development Commission Inc. and Mr. Ghanem, and representatives of the Saint John Dry Dock Company Ltd. Therefore, the point of your visit here and your study does have a great deal of meaning to us in our capacity as an industrial city and we see in this regard a special problem. Saint John is an industrial city whose economy has been quiet by Canadian national standards but which now appears to be on the brink of a rather exciting era of development. It would appear, however, that the time lapse between when these contracts are signed and the work actually begins is going to occasion a sizable gap in the labour force of this community and is going to place extreme stress on the availability of educational and vocational facilities. As I pointed out a bit earlier, Dr. Elliot is a distinguished educator of many years, and I think he can probably deal in a little more detail with our concern about the gap in the educational system as it impacts on our community. Later on, you will hear representatives of the Saint John Dry Dock and the Board of Trade talk about the kinds of employment opportunities for skilled tradesmen that are going to be opening up shortly for which there are very limited training facilities. So, with that, the next voice you hear will be that of Dr. Forbes Elliot.

• 1455

The Chairman: Thank you very much, Mayor Lockhart. Dr. Elliot.

Mr. G. Forbes Elliot (Councillor, City of Saint John): Mr. Chairman, in connection with the educational problem, to which His Worship has referred, I would like to trace very briefly some background information. Our city is a city that has an industrial base, a relatively high unemployment rate, and at the same, a very, very specific demand for skilled personnel. Not so long ago, a group from the City of Saint John, consisting of

[Traduction]

Pour ma part, j'ai été journaliste de la presse électronique, puis homme d'affaires, avant de devenir, comme je l'ai déjà dit, maire de la ville de Saint-Jean.

Notre témoignage devant vous aujourd'hui soulève un problème particulier, du fait que la ville de Saint-Jean comme telle n'a pas de position officielle, les membres du conseil municipal ne s'étant pas entendus sur un énoncé de politique. Dans une très large mesure, les besoins tant en main-d'œuvre qualifiée qu'en main-d'œuvre hautement qualifiée, selon les termes utilisés dans la description de votre mandat, se font sentir dans ce que nous considérons comme le monde du travail dans son ensemble. Pour ce qui est des mesures que l'administration municipale va être appelée à prendre pour les années 1980, nous ne voyons aucune modification importante, aucun changement important, qui pourrait toucher au personnel administratif, soit, comme vous pourriez vous en rendre compte, notre principal domaine de responsabilité.

Saint-Jean est une ville industrielle de quelques 80 000 habitants officiellement, qu'entoure une zone urbaine comptant entre 150 000 et 160 000 habitants. Notre activité commerciale s'étend à un secteur géographique assez vaste, comme l'attesteront les prochains témoins. Je parle en fait des représentants de la Saint John Fundy Region Development Commission Inc., de même que de M. Ghanem et des représentants de la Saint John Dry Company Ltd. En conséquence, votre présence ici et l'étude que vous menez revêtent une grande importance pour nous, étant donné la vocation industrielle de notre ville, et le problème particulier que cela représente, à notre avis. Saint-Jean est une ville industrielle dont l'économie a toujours été plutôt tranquille, si l'on en juge par les normes canadiennes, mais qui maintenant semble à la veille d'une période de développement assez intense. Il semblerait, toutefois, que le délai entre la signature des contrats et le début des travaux va faire une sérieuse brèche dans les rangs de la main-d'œuvre locale, ce qui va placer les centres d'étude et de formation professionnelle sous la pression d'une très forte demande. Comme je l'ai déjà fait remarquer un peu plus tôt, M. Elliot est un éminent professeur qui exerce sa profession depuis nombre d'années, et je crois qu'il pourra probablement nous fournir plus de détails sur les lacunes du système d'éducation, et les conséquences de ces lacunes sur notre collectivité. Plus tard, vous entendrez des représentants de la Saint John Dry Dock et de la Chambre de commerce qui vous parleront des possibilités d'emploi qui vont bientôt être ouvertes pour des hommes de métier qualifiés, de même que des moyens très limités dont on dispose pour former la main-d'œuvre voulue. Ceci dit, je cède la parole à M. Forbes Elliot.

Le président: Merci beaucoup, monsieur le maire Lockhart. Monsieur Elliot.

M. G. Forbes Elliot (conseiller, ville de Saint-Jean): Monsieur le président, au sujet du problème que nous connaissons dans le système d'éducation, auquel son honneur le maire a fait allusion, j'aimerais vous tracer ici un bref historique de la situation. Notre ville a une infrastructure industrielle, elle connaît tout à la fois un taux de chômage relativement élevé et une demande très précise de travailleurs qualifiés. Il n'y a pas

[Text]

representatives of the city and what we call the Unity Committee, travelled to Ottawa. While we were there we, together with the organized group at the Saint John Industrial Dry Dock, brought to the attention of people at that level the fact that when people were needed in connection with a shipbuilding business they had to be imported. This brought sharply into focus a problem that we had already discussed, or that I had already discussed, with certain people in education in our province. I had suggested to them that there was going to be a need for skilled tradesmen, and they said, well, we have to wait until the demand develops to inaugurate the program. You then keep running around in a circle: you have a demand for skilled people and more skilled people, so we import them from Portugal, then we train them, and by that time there happens to be a change in the cycle of things and we have unemployed skilled tradesmen who cannot find work.

At the present time, we have a situation in the Saint John area, to which His Worship has made reference, a situation that is tied in very, very definitely with the prospect of developments in the north, developments that can have implications for our community with respect to tradesmen in the shipbuilding trades and other trades that are associated with industry. At the same time, we have somewhat of a crisis in education at the local level, in that the Saint John Vocational School, which has been a pioneering institution with respect to training tradesmen, has been allowed to reach a stage with respect to its delivery of services that is causing concern for people whose children normally would go to that school, and insofar as the staff is concerned, with respect to its ability to deliver programs. So, we do have a demand for people, we have an educational base that has suffered as a result of inadequate financing, in my opinion, and a demand on the other side of the coin.

Also associated with the trades, if people drop out of school and want to take training and want to be admitted to a higher level of training or an institution at a higher level—age-wise, primarily—if they drop out of school at the age of 17 they are not allowed to enter the community college for upgrading until they reach a certain age. In the meantime, they have to draw unemployment insurance, or do something with respect to marking time.

Then, quite frequently, when they seek admission to a trade—and I do not know what is the cause behind this, or what would be the reason—it seems to me that sometimes the entrance requirements are unrealistic. In other words, if I am going to enter trade I have to have a Grade 11 education, and that may be a Grade 11 education in an academic area that

[Translation]

si longtemps de cela, un groupe composé de représentants de la ville de Saint-Jean et de ce que nous appelons le Unity Committee s'est rendu à Ottawa. Pendant que nous étions là-bas, nous avons, avec un groupe de personnes de la Saint John Industrial Dry Dock, portée à l'attention des autorités le fait que lorsque l'industrie de la construction navale doit recruter des travailleurs, il faut qu'elle aille les chercher ailleurs. Cette discussion a mis en relief de façon saisissante un problème dont nous avions déjà discuté, ou dont j'avais déjà discuté, avec certains représentants du secteur de l'éducation dans notre province. Je leur avais laissé entendre qu'il y aurait des ouvertures pour des travailleurs qualifiés, et ils m'ont répondu qu'il leur fallait attendre que la demande soit là pour lancer un programme. Un cercle vicieux, quoi: nous avons une demande pour de la main-d'œuvre qualifiée et plus de travailleurs qualifiés, nous importons donc cette main-d'œuvre du Portugal, puis nous la formons, mais entre-temps un changement vient modifier l'ordre des choses et nous nous retrouvons avec des travailleurs qualifiés qui sont en chômage et qui ne peuvent pas se trouver un emploi.

A l'heure actuelle, nous connaissons dans la région de Saint-Jean—son honneur le maire y a fait allusion—une situation qui est très étroitement liée aux perspectives de développement dans le Nord, développement qui pourrait avoir des conséquences pour notre collectivité, pour ce qui est des ouvriers qualifiés dans les métiers de la construction navale, ainsi que dans les métiers liés à cette industrie. Parallèlement, nous connaissons une situation qui tient de l'état de crise dans le secteur de l'éducation à l'échelle locale, car on a laissé la Saint-John Vocational School, maison d'enseignement qui a fait œuvre de pionnière dans le domaine de la formation d'hommes de métier, atteindre un point où, en ce qui a trait aux services qu'elle offre, elle est devenue une cause de préoccupation pour les gens dont les enfants normalement fréquenteraient cette école, de même qu'en ce qui a trait au personnel, c'est-à-dire à sa capacité de mettre en œuvre les programmes. Ainsi donc, il existe une demande pour des travailleurs qualifiés. D'une part, notre infrastructure dans le secteur de l'éducation laisse à désirer, parce que le financement n'a pas été suffisant à mon avis, et d'autre part il existe une demande de travailleurs.

Pour poursuivre dans la même veine, si des gens quittent l'école et veulent suivre des cours de formation, être admis à des cours de niveau plus élevé ou dans une maison d'enseignement de niveau supérieur—et qu'ils ne le peuvent pas pour une question d'âge principalement—et s'ils quittent l'école à l'âge de 17 ans et qu'ils ne peuvent pas être admis au collège pour y acquérir un complément de formation avant d'avoir atteint un âge plus avancé, entre-temps, ils doivent retirer des prestations d'assurance-chômage ou faire quelque chose pour passer le temps.

Souvent, ils essaient d'être admis à des cours de formation professionnelle—et je ne sais pas quelle peut être la cause sous-jacente ou la raison de cet état de choses—il me semble que les conditions sont quelquefois irréalistes. En d'autres mots, pour pouvoir être admis à un cours de formation professionnelle, je dois détenir un diplôme de 11^e année, pour des

[Texte]

has little or no relationship to the trade into which I want to move.

So, we have a need, we have a school that is incapable at the present time of meeting that particular demand, a school situation that is being studied by a special committee operating out of Toronto—I think they call it Educom. Mr. John Turner, the chairman of that committee, was in town recently meeting with us. On the other side of the coin, we have the people who want to go to an institution for training and sometimes, because of this age-level demand and, more especially, an academic educational background requirement, they are forbidden, or prevented, from entering.

• 1500

I think our community, like many communities, in Canada, suffers from what I call the academic syndrome, and I am an academician. There seems to be something wrong with the way we orient our programs educationally; we orient them and spend a very, very large percentage of our money toward meeting the needs of those people who are university bound and sometimes forget those people who are going to make a significant contribution to our community through their ability to master certain skills, trades and technologies. One of the advantages that used to exist in the agreement between the provinces and Ottawa was that money was fed directly into vocational education. They looked after the needs of the country at large from the point of view of sponsoring and making moneys available for specific trainings that were required in connection with the long term development of the community. I would advocate that the reinstatement of that policy be examined by your committee.

Mayor Lockhart: Mr. Chairman, you might be interested specifically on which trades we see for the immediate 10 years, the next decade. Obviously, and you will hear in greater detail the reasons why, both ship yard and dry dock skills will have to be enlarged and created. We see in the next decade a sharp increase in the manufacturing potential of this area. As you may be aware, the nuclear plant at Lepreau is coming to a conclusion and in the next few years there are going to be employment opportunities there for skilled workers. The regional hospital, the first in our history, is about to be established. It has strong and continuing ties with Dalhousie Medical School. These are some of the major areas of change in our community.

It cannot be stressed too much that as the result of shortage of funds at the provincial level, the Saint John Vocational School has been seriously retarded over many, many years. Saint John Vocational School offers this community one of the best opportunities to meet the coming decade requirements, and yet at a time when, after many, many years of quiet

[Traduction]

études qui peuvent fort bien n'avoir que très peu de choses à voir avec la formation professionnelle que je veux acquérir, voire aucun rapport.

En conséquence, un besoin existe, nous avons une école qui est incapable à l'heure actuelle de répondre à ce besoin particulier, et cette situation dans le secteur de l'enseignement est présentement étudiée par un comité spécial à Toronto—je crois qu'il se nomme Educom. M. John Turner, président de ce comité, est venu nous rencontrer récemment. De l'autre côté de la médaille, nous avons des gens qui veulent fréquenter une école de formation professionnelle et qui, à cause d'exigences concernant l'âge d'admission et, plus spécialement les antécédents scolaires, ne peuvent pas y être admis.

Je crois que notre ville, comme beaucoup d'autres collectivité au Canada, souffre de ce qu'on pourrait appeler le syndrome de l'éducation, et je suis un éducateur. Il semble que quelque chose ne tourne pas rond dans la façon dont nous orientons nos programmes sur le plan éducatif; l'orientation que nous leur donnons, à laquelle nous consacrons une très, très grande partie des sommes dont nous disposons, a pour objet de répondre aux besoins de toutes ces personnes qui veulent obtenir un diplôme universitaire, et nous oublions quelque fois ces autres personnes qui vont jouer un rôle important dans la collectivité grâce à leur aptitude à exercer certains métiers et à pratiquer certaines techniques. L'un des avantages qui avait l'habitude de résulter de l'entente entre les provinces et Ottawa était que des sommes étaient directement injectées dans la formation professionnelle. Les responsables considéraient les besoins du pays dans son ensemble avant de prendre des décisions concernant les initiatives à encourager et les subventions à accorder pour des programmes de formation requis pour le développement à long terme de la collectivité. A mon avis, votre comité devrait reconsidérer la possibilité de revenir à cette ligne de conduite.

M. Lockhart: Monsieur le président, vous aimeriez peut-être savoir quels métiers nous envisageons précisément pour les dix prochaines années, la prochaine décennie. Évidemment, et les raisons de cet état de choses vous seront expliquées plus en détail tout à l'heure, les chantiers maritimes et les travaux de cale sèche requerront une main-d'œuvre spécialisée plus abondante. Nous prévoyons pour la prochaine décennie une nette augmentation du potentiel d'activité de ce secteur. Comme vous le savez peut-être, la centrale nucléaire de Lepreau va bientôt être en exploitation, ce qui créera des emplois dans les prochaines années pour des travailleurs qualifiés. L'hôpital régional, le premier de notre histoire, va bientôt être établi. Des liens étroits et continus relient cet établissement à la Dalhousie Medical School. Tels sont les principaux changements que connaît notre collectivité.

Il y a un fait sur lequel on ne saurait trop insister: à cause du manque de fonds disponibles au palier provincial, la Saint John Vocational School a été sérieusement retardée dans son développement pendant nombre d'années. Cette école offre à notre collectivité l'un des meilleurs moyens pour répondre de la prochaine décennie, et même à ce moment-ci, quand nous

[Text]

development, we appear to be on the verge, the one institution that we should be able to look to and normally would be able to depend upon, the Saint John Vocational School, is being caught in the population gap and the extreme shortage of funds from the provincial government. I am not criticizing the government in this regard because, as you all too well know, there is only so much money to go around and the priorities have been structured somewhat differently. So, after many years of neglect just about the time we are going to need the very fine products that we get out of the vocational school, we are not going to be able to count on them.

The community college in this area is making some real progress. It cannot be stressed too strongly however that its present role has been seriously altered from the time of its inception. The original terms of reference of the community college and the community college as we find it affecting our community today are substantially different, but again it does offer tremendous potential for federal incentives to quickly and easily respond to the requirements of this region, this community, to upgrade the personnel that we would require.

Mr. Elliot: I want to add to what Mayor Bob Lockhart has mentioned with respect to the community college, and the opportunity that institution can make available to the students in our community. It is the institution to which I made reference some time back when I suggested that there be courses made available for people, and at that particular time I was talking about welding; because of a policy which is tied in with money, welders were not trained in this particular area and then when a need developed at both Dry Dock and down at Point Lepreau, they had to pay private industry to train welders on a crash program instead of having people available, and in the meantime they had to import people. This is the sort of thing that we are talking about with respect to the development of a policy that will look at needed skills, skills that to a large extent in the past have been made available to us in this country by people who are imported, strange as it may seem. I am sure you will hear from the Dry Dock in greater detail about the people that they have had to import from western Europe particularly to meet some of their areas of technological demand. As for funding, when a certain sum of money was available for vocational education, it used to make sure priorities were looked after in an area where there was need.

• 1505

Mayor Lockhart: Finally, Mr. Chairman, I think there is one essential element in anything affecting the community, as this particular subject must. This is an industrial town, it is a union town; it is a tough union town but it is a fair union town.

[Translation]

semblons, après de nombreuses années d'un développement lent, être à l'orée d'une période de prospérité, l'institution vers laquelle nous devrions pouvoir nous tourner et sur laquelle normalement nous devrions pouvoir compter, la Saint John Vocational School, est prise dans l'étau du problème démographique et de l'extrême pénurie de fonds en provenance du gouvernement provincial. Je ne critique pas le gouvernement parce que, comme vous le savez vous aussi, les fonds disponibles sont limités et d'autres priorités ont été établies. Ainsi, après de nombreuses années de négligence, juste au moment où nous allons avoir besoins des produits finis qu'une école de formation professionnelle peut fournir, nous n'allons pas pouvoir les obtenir.

Le collège communautaire de cette région connaît un développement réel. Néanmoins, on ne saurait trop insister sur le fait que le rôle qu'il joue actuellement diffère grandement de celui qu'il jouait au moment de son établissement. Le rôle que jouait initialement le collège et le rôle qu'il joue effectivement de nos jours dans notre collectivité diffèrent considérablement, mais, encore une fois, ce collège offre d'énormes possibilités et il pourrait nous permettre, s'il recevait l'aide fédérale voulue, de répondre rapidement et facilement aux besoins de notre région, de notre collectivité, en ce qui a trait à la formation de la main-d'œuvre qualifiée requise.

M. Elliot: Je voudrais ajouter quelque chose à ce qu'a dit le maire Bob Lockhart au sujet du collège communautaire et des possibilités que cette institution pourrait offrir aux étudiants de notre collectivité. C'est à cette institution que je faisais allusion plus tôt, lorsque j'ai dit que des cours devraient être offerts aux gens, je parlais alors de cours de soudure plus précisément; à cause d'une politique qui avait quelque chose à voir avec une question d'argent, il n'y avait pas dans notre région de cours de formation en soudure et, lorsque des postes de soudeurs se sont ouverts aux chantiers de cale sèche et à la centrale de Point Lepreau, il a fallu accorder des fonds à l'industrie privée pour lui permettre de réaliser un programme intensif de formation en cours d'emploi, parce que nous ne disposions pas de la main-d'œuvre qualifiée requise. Entre-temps, l'industrie a dû importer des travailleurs qualifiés. C'est à ce genre de situation que nous faisons allusion lorsque nous parlons de l'élaboration d'une politique qui permettra de répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée, main-d'œuvre qui jusqu'à maintenant nous est venue dans une large mesure de l'étranger, aussi curieux que cela puisse paraître. Je suis sûr que les représentants des chantiers de cale sèche vous fourniront plus de détails sur les travailleurs qualifiés qu'ils ont dû importer, d'Europe de l'ouest particulièrement, pour combler certains de leurs postes nécessitant une formation technologique. Pour ce qui est du financement, lorsqu'une certaine somme d'argent était disponible pour la formation professionnelle, on s'assurait d'habitude que les besoins prioritaires de certains secteurs étaient pris en considération.

M. Lockhart: Finalement, monsieur le président, je crois qu'il y a toujours un élément essentiel dans toute question revêtant un intérêt communautaire, telle la question à l'étude aujourd'hui. Notre ville est une ville industrielle, une ville de

[Texte]

On our docks we have unions that have some of the best productivity levels in the world. We have construction workers who completed a hundred million dollar regional hospital ahead of schedule. It is regrettable that so much attention is paid to strikes; but of course, good news is not necessarily news, as I know from my own media experience.

The fact of the matter is, we have a good and responsible labour body in this town, and it would seem to me that whatever elements of change are suggested by the federal government in response to the proven requirements, the extent to which we involve the unions in this industrial town and make them a partner, consulting them before and during, is the extent to which we will avoid foot dragging and will avoid problems about sudden change at the time when it is required. I would hope, although I did not hear you mention it today, that representations will be forthcoming from the labour organizations in this community, which are good and responsible and have a tremendous contribution to make to any dialogue and to any change which of necessity must take place if we are going to move with the challenge of the eighties.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Mayor and Mr. Elliot. We would like to ask you a few questions, if we may. First I will call on John McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Dr. Elliot, Mayor Lockhart, thank you for your presentation. What you are saying is not foreign to our ears, as I am sure you can appreciate; we are hearing it coast to coast.

I would like to focus on a couple of things that Dr. Elliot said. The first is that obvious panic situations come along when required skilled labour is not available and there has to be a crash program of training and/or importation of skilled labour. In your experience, Dr. Elliot, how well has the manufacturing industry, or the dockyards, the shipyards or whatever, forecasted its labour requirements one, two, three, five, ten years down the road?

Mr. Elliot: I really would have difficulty in answering that question. I do know that about eight to ten years ago a very extensive survey was carried out by the University of New Brunswick in Fredericton under the auspices of Professor Levin to look at productivity in the Atlantic provinces and to look at the very thing you have talked about. His research showed some rather interesting results. For example, he was looking to find out if our productivity here per man employed and per man-hour corresponded favourably or unfavourably with the national average, and it did compare very favourably. One of the interesting things in connection with his study was

[Traduction]

syndicats; c'est une ville où les syndicats sont forts, mais où la force syndicale s'exerce justement. Les syndicats de nos chantiers maritimes comptent parmi les syndicats ayant les meilleurs niveaux de productivité au monde. Nos travailleurs de la construction ont terminé plus tôt que prévu la construction d'un hôpital régional valant cent millions de dollars. Il est regrettable qu'on accorde autant d'attention aux grèves; mais, bien entendu, des bonnes nouvelles ne sont pas nécessairement des nouvelles, comme me le révèle ma propre expérience du journalisme.

Ce dont nous devons nous rendre compte, c'est que notre ville dispose d'une main-d'œuvre compétente et responsable, et il me semble à moi que, quels que soient les éléments de changement que le gouvernement fédéral pourra proposer pour répondre aux besoins établis, c'est dans la mesure exacte où nous ferons appel aux syndicats de notre ville industrielle et que nous nous les associerons comme partenaires, en prenant soin de les consulter avant et pendant, que nous pourrions éviter que les travailleurs ne se traînent les pieds et que d'autres problèmes ne surgissent quand un changement soudain sera requis. J'espère, bien que vous n'ayez rien mentionné en ce sens aujourd'hui, que vous entendrez les témoignages de représentants des syndicats de notre collectivité, qui sont des syndicats efficaces et responsables et qui ont un rôle très important à jouer dans les discussions et les changements qui devront de toute évidence avoir lieu si nous sommes pour relever le défi des années 80.

Le président: Merci beaucoup monsieur le maire et monsieur Elliot. Nous aimerions, si vous le voulez bien, vous poser quelques questions de plus. D'abord, je céderai la parole à M. John McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Monsieur Elliot, monsieur le maire Lockhart, merci de votre témoignage. Ce que vous avez dit ne nous est pas étranger, comme vous avez pu vous en rendre compte, j'en suis certain; nous entendons le même message d'un océan à l'autre.

J'aimerais revenir sur quelques-unes des choses que M. Elliot a dites. D'abord, il a parlé de la panique qui s'empare des gens lorsque la main-d'œuvre qualifiée requise n'est pas disponible et qu'il faut mettre sur pied un programme intensif de formation ou encore faire venir de l'étranger des travailleurs qualifiés. D'après votre expérience, monsieur Elliot, dans quelle mesure l'industrie manufacturière, ou les chantiers maritimes, les chantiers de construction navale, ou que sais-je encore, réussissent-ils à prévoir leurs besoins en main-d'œuvre une, deux, trois, cinq, dix années à l'avance?

M. Elliot: Il me serait vraiment très difficile de répondre à cette question. Je sais qu'il y a huit ou dix ans de cela une étude très poussée a été menée par l'université du Nouveau-Brunswick à Fredericton, sous la direction du professeur Levin, étude qui avait pour objet d'évaluer la productivité dans les provinces de l'Atlantique et d'examiner la question exacte que vous soulevez. Cette étude a donné des résultats assez intéressants. Ainsi, le professeur Levin a examiné notre productivité par homme employé et par heure-homme pour voir si elle se comparait favorablement ou défavorablement à la moyenne nationale, et il a découvert qu'elle se comparait très

[Text]

that those industries that were not doing as well as they might have were suffering primarily as the result not of a lack of skilled people at the labour level but a lack of input and updating at the managerial level.

Since that survey was carried out, I think management at the governmental level, the industrial level, the production level, has looked after that to a much greater degree than before. Government, for example, has what is called the maritime Municipal Training Development Board, and the Institute of Public Affairs in Dalhousie has offered seminars for management to update their skills so that we will not be left, as was the Heintzman Piano Company, with the inability to adapt to a changing technology as a result of either lack of knowledge on the part of management or lack of money to fund the changes.

Ordinarily speaking, I think management, particularly in some of our industries, are very capable of forecasting their needs. One of the difficulties in our province and in our City of Saint John is that we have a very large number of relatively small industries. This is both a strength and a weakness. It is a strength in that we do not suffer as a result of layoffs that have tremendous implications for the community. In other words, if you have 500 industries employing 20 to 100 people each you are much less liable to run into difficulty than if you have two big industries employing 500 or 1,000 people, as valuable as they may be. On the other hand, when you have a large number of small industries, it is difficult to get the kind of input that you are talking about with respect to trade and employment requirements from the point of view of specialized skills. As far as I know, the only agency which has attempted to work at that in the past has been the Board of Trade which has had varying degrees of success. I know that the Saint John Fundy Development Commission has been trying to do something about that in recent days, but it is only a beginning, sir.

• 1510

Mayor Lockhart: Mr. Chairman, I think it might be added that it is one thing to talk about projection of requirements for two, three or four years; certainly Statistics Canada and other organizations have attempted to define needs as far ahead as five years. I think anybody in this day and age and this period of accelerating social and technological change who is foolish enough to put a firm signature, make a firm commitment, to anything greater than five years is a brave or a stupid person.

Mr. McDermid: Well, Your Worship, with the greatest respect I can muster, that is what this committee is all about.

Mayor Lockhart: Good luck in your work, sir.

[Translation]

favorablement. Entre autres conclusions intéressantes, cette étude a révélé que les établissements industriels qui n'avaient pas la productivité qu'ils auraient pu avoir devaient cet état de choses d'abord et avant tout, non à un manque de main-d'œuvre qualifiée, si l'on ne parle que du rôle joué par les travailleurs, mais à un manque de participation et de renouveau dans les méthodes de travail de la part des cadres.

Depuis que cette étude a été menée, les cadres, au niveau gouvernemental, au niveau industriel, au niveau de la chaîne de production, ont pris en considération ce fait beaucoup plus sérieusement qu'auparavant. Le gouvernement, par exemple, a créé le Maritime Municipal Training Development Board, et l'Institute of Public Affairs de Dalhousie s'est mis à offrir des cours aux cadres pour leur permettre de se recycler, de telle sorte que nous ne nous retrouverons pas, comme la société de fabrication de pianos Heintzman, dans l'incapacité de nous adapter à une technologie nouvelle, à cause d'un manque de connaissances de la part des cadres ou d'un manque d'argent pour s'adapter aux changements.

D'ordinaire, je crois que les cadres, dans quelques-uns de nos établissements industriels particulièrement, sont très bien capables de prévoir leurs besoins. L'un des problèmes que nous connaissons dans notre province et dans notre ville, à Saint-Jean, c'est que nous avons un très grand nombre d'industries relativement petites. C'est là une force et une faiblesse tout à la fois. C'est une force en ce que nous n'avons pas à subir de mises à pied lourdes de conséquences pour la collectivité. En d'autres termes, si vous avez 500 industries employant chacune de 20 à 100 employés, vous êtes beaucoup moins vulnérables que si vous avez deux grosses industries employant chacune de 500 à 1,000 employés, quelle que soit la valeur de ces industries. D'un autre côté, lorsque vous avez un grand nombre de petites industries, il est difficile d'obtenir que des initiatives comme celle dont vous parlez soient prises en vue de répondre aux besoins en main-d'œuvre, en main-d'œuvre qualifiée. A ce que je sais, le seul organisme qui ait dans le passé fait des efforts dans ce sens est la chambre de commerce, et elle n'a pas toujours obtenu des résultats également heureux. Je sais que la Saint John Fundy Development Commission y est allée de ses propres efforts récemment, mais ce n'est qu'un début, monsieur.

M. Lockhart: Monsieur le président, je crois qu'il convient d'ajouter que c'est une chose que de parler des besoins prévus pour les deux, trois ou quatre prochaines années: Statistique Canada et d'autres organismes font certainement des prévisions pour des périodes pouvant aller jusqu'à cinq ans. Je crois que quiconque de nos jours, en cette période de changement social et technologique accéléré est assez téméraire pour signer au nom d'une société un engagement pour une période de plus de cinq ans, est une personne courageuse ou stupide.

M. McDermid: Eh bien, monsieur le maire, sauf tout le respect que je vous dois, je tiens à vous signaler que c'est exactement ce que le présent comité essaie de faire.

M. Lockhart: Bonne chance dans votre travail, monsieur.

[*Texte*]

Mr. McDermid: And let me tell you something, if five years from now we will need 4,000 engineers, they have to be entering the school today.

Mayor Lockhart: That is right.

Mr. McDermid: Young people have to be making their decisions today as to a career course, if we are talking five or ten years down the road. So with the greatest respect, I have to disagree with you on that point. And I am hoping that the manufacturing industries across this country will, in co-operation with whoever it may be—the Canadian Manufacturing Association, the local boards of trade, our committee, Department of Employment and Immigration, Statistics Canada, whoever—that they finally let down their shields and help us. We need to try to guide young people in Canada to a career where they know there are good opportunities for employment. I think that is very important.

Mayor Lockhart: Mr. McDermid, with the growth of the federal government in our society I am sure it is not out of place to point out the sort of impact a northern arctic development policy could have on the ship building and associated industries, especially those along the maritime coast or an energy policy that clearly sets out the availabilities and requirements of the have-not provinces. And with regard to our special relationship with the federal government you are here in the maritime provinces sir, and I know you would not consider it ungracious of me to remind you that the federal government promised us a Chignecto canal back in 1867, and we have not got one yet.

The Chairman: It must have been the Liberals who promised you that.

An hon. member: What was the year?

Mayor Lockhart: Listen, Mr. Allmand, I am sure that the federal government in its wisdom will get around to honouring that commitment. That is not the problem. Our question is when. But seriously, in terms of arctic development, in terms of energy in particular, were the federal government right or wrong, to set some kind of a policy on which both provincial and municipal governments can plan their long term goals then you will see the private sector, the businessman, look at the picture differently. He could say, all right, since we know that there is going to be a development policy in ship building, oil rigs, and things of this sort implemented over the decade, we would be prepared to take a little more risk than we are right now when everything is up in the air. Again I say that the federal government must show the leadership by setting policies that affect all Canadians and then to the extent of their individual capability the provincial and municipal governments as well as the business sector will follow.

Mr. Elliot: Mr. McDermid, I think that in the past the projected need in engineering and other professions was

[*Traduction*]

M. McDermid: Et permettez-moi de vous dire quelque chose: dans cinq ans, nous allons avoir besoin de 4,000 ingénieurs, les candidats doivent entrer à l'école aujourd'hui.

M. Lockhart: Vous avez raison.

M. McDermid: Les jeunes doivent décider aujourd'hui de leur carrière de demain, si nous voulons faire des prévisions cinq ou dix ans à l'avance. Sauf le respect que je vous dois, je dois donc exprimer mon désaccord avec vous sur ce point. J'espère que les industries manufacturières, partout au pays, accepteront, en collaboration avec des organismes quels qu'ils soient... l'Association des manufacturiers canadiens, les chambres de commerce locales, votre comité, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, Statistique Canada, ou tout autre organisme, de finalement laisser tomber leur bouclier et de nous aider. Il faut que nous orientions les jeunes Canadiens vers des carrières pour lesquelles il existe de bonnes perspectives d'emploi. Je pense que c'est très important.

M. Lockhart: Monsieur McDermid, étant donné le rôle de plus en plus important que joue le gouvernement fédéral dans notre société, je suis persuadé qu'il est tout à fait indiqué ici de souligner le type d'impacts que pourrait avoir une politique de développement de l'Arctique sur l'industrie de la construction navale et les industries connexes, et tout spécialement sur les établissements industriels de la côte atlantique, ou encore une politique énergétique qui établirait clairement les possibilités et les besoins des provinces les moins bien nanties. En ce qui a trait aux relations spéciales que nous avons avec le gouvernement fédéral, et puisque vous vous trouvez ici dans les provinces maritimes, monsieur, je suis sûr que vous ne m'en voudrez pas de vous rappeler que la promesse du gouvernement fédéral d'aménager un canal à Chignecto remonte à 1867 et que nous n'avons toujours pas ce canal.

Le président: Ce sont certainement les libéraux qui vous ont fait une telle promesse.

Une voix: En quelle année, déjà?

M. Lockhart: Écoutez, monsieur Allmand, je suis persuadé que le gouvernement fédéral, dans sa sagesse, honorerait son engagement. Le problème n'est pas là. Le tout est de savoir quand il passera à l'action. Trêve de plaisanterie. En ce qui a trait au développement fédéral a-t-il eu raison ou tort d'établir une sorte de politique, à partir de laquelle les gouvernements provinciaux et les administrations municipales peuvent établir leurs objectifs à long terme? Quand au secteur privé, à l'homme d'affaires, il considérerait la situation sous un angle différent s'il savait à quoi s'en tenir. Il connaîtrait la politique de développement du gouvernement en matière de construction navale et d'installations de forage, entre autres choses, pour la décennie à venir et il pourrait, fort de cette connaissance, prendre un peu plus de risques qu'il n'en prend dans l'état actuel des choses, quand l'incertitude règne. Encore une fois, à mon avis, le gouvernement fédéral doit donner le ton en établissant des politiques pour l'ensemble du Canada, après quoi, dans les limites de leurs compétences propres, les gouvernements provinciaux et les administrations municipales, de même que l'entreprise privée, emboîteront le pas.

M. Elliot: Monsieur McDermid, je crois que dans le passé les besoins prévus en main-d'œuvre, dans la catégorie profes-

[Text]

lected in the programs offered to people primarily through universities. This seemed to be a much more effective way to predicting employment needs than through methods looked after at the other level. For many years, because of my involvement with a university, I was a regular attendant at the Association of Universities and Colleges of Canada and you will be well aware from your own interest that Statistics Canada was always being contacted because there always seemed to be an employment lag, particularly with engineers. There would be a surplus when a surplus was not needed and then when you need them you do not have them, because it is a cyclic thing, taking about five to seven years to produce the people, as you have mentioned.

• 1515

But the problem in engineering, as I see it, is not as great in this particular part of the world as it is—those people who do not go through the school system to university level—I am talking about the people who come into service machinery, the people involved in carrying out the responsibilities laid on by an engineer or a technician. The people who assemble equipment and the people who do the welding and the reading of the prints are the people who normally do not graduate from university, who are the products of the high school system or the products of the community college, and I think our ability to predict or our ability to produce people at that level has been much less satisfactory than the ability to produce people at the higher level, where we put up the signs: four years beyond high school you get X dollars more when you go to work. This bait in itself is, or has been in the past, a reasonably good assurance that the supply is not too far out of kilter.

But when you get into other areas like nursing, for example, where that kind of bait is not there—we have a crisis in nursing in our City of Saint John today: 70 beds are closed in the new hospital because there are no nurses. We are bringing in nurses from England and having a hard job to get them here. Seventy hospital beds closed, and a needed human service—no enrolment—and I am the chairman of the Saint John Board of Nursing, so I know the recruitment is there but the people are not coming forth. I do not know what it is. I think one of the factors is money. But it is a problem, and this is the area where I think the business of predicting and the business of supplying the need are much greater than at the other level.

Mr. McDermid: Just a couple of quick ones. We could go on all day, but we have other people to hear today. One of the

[Translation]

sionnelle des ingénieurs et dans d'autres catégories, étaient l'un des facteurs que les universités principalement et d'autres établissements d'enseignement prenaient en considération dans l'établissement de leurs programmes. Il me semble à moi que cette méthode était beaucoup plus efficace que celles qui sont envisagées à un autre palier. Pendant nombre d'années, à cause du poste que j'occupais dans une université, j'assistais régulièrement aux réunions de l'Association des universités et collèges du Canada et je sais, comme vous le savez sans doute vous aussi à cause de l'intérêt que vous portez à la question, que Statistique Canada était toujours consulté, parce qu'il semblait toujours y avoir un décalage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en ce qu'a trait particulièrement aux ingénieurs. Il y avait un surplus lorsqu'un surplus n'était pas requis et une pénurie lorsqu'un besoin se faisait sentir, car il s'agit là d'un phénomène cyclique, qui s'étale sur cinq ou sept ans, soit le nombre d'années requises pour la formation des gens, comme vous l'avez déjà mentionné.

A mon sens, toutefois, le problème que nous connaissons dans cette partie-ci du monde pour ce qui est des ingénieurs n'est pas aussi grand que celui que nous connaissons pour ce qui est des gens qui n'obtiennent pas de formation universitaire—je parle de tous ces gens dont le travail consiste à faire fonctionner des machines, à exécuter les ordres d'un ingénieur ou d'un technicien. Les gens qui travaillent sur des chaînes de montage, ceux qui font de la soudure et ceux qui lisent des bleus n'ont pas normalement de diplôme universitaire, mais sont des diplômés d'école secondaire ou de collège communautaire, et je crois que nous avons beaucoup moins bien réussi à faire des prévisions et à former des gens à ce niveau-là que nous n'y sommes parvenus au niveau des études supérieures, en faisant miroiter dans des affiches que quatre années d'étude après l'école secondaire permettront de gagner plus de dollars sur le marché du travail. L'appât des dollars permet, ou a permis dans le passé, de s'assurer un contingent relativement satisfaisant.

Néanmoins, dans d'autres secteurs, comme celui des sciences infirmières par exemple, ce type d'appât n'existe pas—la ville de Saint-Jean connaît à l'heure actuelle une crise dans ce secteur: soixante-dix lits demeurent inoccupés dans le nouvel hôpital, parce qu'il n'y a pas assez d'infirmières. Nous allons recruter des infirmières en Angleterre et nous avons beaucoup de difficulté à les faire venir chez nous. Soixante-dix lits demeurent inoccupés, et je parle là d'un service dont la communauté a besoin—pas d'embauche—Et je suis le président de la Saint John Board of Nursing, je sais donc de quoi je parle lorsque je dis que nous faisons des efforts de recrutement, mais qu'il n'y a pas de candidat. Je ne sais pas qu'est-ce qui se passe. Je pense que l'argent est un des facteurs qui entre en ligne de compte. Mais un problème existe, et je crois que c'est beaucoup plus à ce niveau-là qu'il importerait de prévoir les besoins et de prendre des mesures pour que l'offre soit suffisante.

M. McDermid: Juste une couple de petites questions. Nous pourrions poursuivre toute la journée, mais nous avons d'autres

[Texte]

things you mentioned was a late entrance for mature students. What is the last year of high school in New Brunswick?

Mr. Elliot: Grade 12.

Mr. McDermid: I guess Ontario is about the only one with a Grade 13 now.

Mr. Elliot: They have always been different, Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Yes, I have heard that before, too.

What is the mature student age in New Brunswick?

Mr. Elliot: If you are going to university, the mature age is 21. In other words, if you have dropped out of school, when you reach 21 you can enter without going through the regular school system. They normally suggest you take one or two courses to prove your ability.

Mr. McDermid: What about the community college?

Mr. Elliot: At the community college, it depends on the course you want to enter. But normally speaking the people I am talking about are the people who will have dropped out of school before graduation, which means they likely will have left school at the compulsory school leaving age, namely 16. Before they can enter into any of these programs they must be 18, so if they drop out of school at the compulsory school leaving age of 16, until they can take any kind of updating and training, they have to mark time for two years. That is the group to which I am referring particularly.

Mr. McDermid: Unless they come in on a Manpower type of program; unless they are sponsored.

Mr. Elliot: That is right. But normally speaking they do not get into that program very much between the ages of 16 and 18.

Mr. McDermid: Let me ask you one more. You did stress vocational schools; maybe we should be looking more at the vocational school end of things. It was my understanding that the community colleges were supposedly designed to take the place of a vocational school, to offer a much broader type of education. Is that not the case?

Mr. Elliot: In our province it is not the case, because the community college is an institution that offers trade training to the people who have dropped out of school, but more especially it offers specialized training to the people who have graduated from school. For example, a person graduates from high school and wants to take a course in business technology or business administration. He can take a two-year course which fits in with the program that was offered in your province and referred to in a special study done there about six or eight years ago. In Alberta it was covered by a study done by Dr. Worth, concerning the relative value of programs of this particular nature.

[Traduction]

témoins à entendre aujourd'hui. Vous avez entre autres parlé de la possibilité pour des étudiants adultes de retourner aux études. Les études secondaires se terminent en quelle année au Nouveau-Brunswick?

M. Elliot: En douzième année.

M. McDermid: je crois qu'en Ontario c'est seulement en treizième année.

M. Elliot: L'Ontario a toujours fait bande à part, monsieur McDermid.

M. McDermid: Oui, j'ai déjà entendu ça avant.

Au Nouveau-Brunswick, à quel âge un étudiant est-il considéré comme un adulte?

M. Elliot: Au niveau universitaire, l'âge adulte est 21 ans. En d'autres termes, un élève qui a quitté l'école peut, lorsqu'il atteint l'âge de 21 ans, être admis à l'université sans avoir à passer par le système scolaire régulier. On lui proposera normalement un ou deux cours pour établir qu'il est capable de mener des études universitaires.

M. McDermid: Et dans le cas des collèges communautaires?

M. Elliot: Dans le cas des collèges, cela dépend du type de cours auxquels un élève s'inscrit. En temps normal, toutefois, les personnes dont je parle sont des personnes qui ont quitté l'école avant d'avoir obtenu leur diplôme, ce qui veut dire, dans la plupart des cas, qu'elles ont quitté l'école aussitôt que leur âge le leur a permis, c'est-à-dire à 16 ans. Un élève qui quitte l'école à 16 ans ne peut être inscrit à l'un de ces programmes avant d'avoir atteint 18 ans. Ainsi, l'élève qui quitte l'école aussitôt que son âge le lui permet, c'est-à-dire à 16 ans, doit attendre que deux ans s'écoulent avant de pouvoir s'inscrire à des cours de perfectionnement ou de formation. C'est de ce groupe de personnes dont je parle en particulier.

M. McDermid: A moins qu'elles ne s'inscrivent à un programme du ministère de l'Emploi et de l'Immigration; à moins qu'elles ne soient parrainées.

M. Elliot: C'est bien vrai. Mais normalement il y a très peu de candidats ayant entre 16 et 18 ans pour ce genre de programme.

M. McDermid: J'aimerais vous poser une autre question. Vous avez parlé avec insistance des écoles de formation professionnelle; peut-être devrions-nous examiner plus attentivement cet aspect de la question? Si j'ai bien compris, les collèges communautaires étaient censés remplacer les écoles de formation professionnelle, et offrir un plus large éventail de possibilités de formation. Est-ce exact?

M. Elliot: Ce n'est pas le cas dans notre province, parce que le collège communautaire est une institution qui offre des cours de formation professionnelle à des gens qui ont laissé l'école, mais qui surtout offre des cours de formation dans des domaines spécialisés à des diplômés d'école secondaire. Voici un exemple: un diplômé d'une école secondaire veut suivre des cours de technique commerciale ou d'administration des affaires. Il peut suivre un cours de deux ans qui correspond au cours offert dans votre province et dont il était question dans une étude spéciale effectuée ici il y a six ou huit ans. En Alberta, monsieur Worth a effectué une étude en vue de

[Text]

No, the vocational school I am talking about is part of a comprehensive high school, where people can get the basic educational requirements which almost allow them to enter into a trade at the beginning of the apprenticeship program, where they master some of the skills associated with carpentry, electricity, drafting, and what have you. These are then polished off at the higher level in the community college.

• 1520

Our program is quite different from Quebec, where you go to the end of 11 years then you move into the CEGEPs where you have a two-year program which is based upon vocational education in preparation for university so that, basically, when you enter university you have the same number of academic years as you have in our province but it is by a different route. Theirs is a six, five, two, and our is a six, three, three.

Mr. McDermid: Well, now that we are thoroughly confused, I will pass over to the Chairman. Thank you very much.

Mr. Elliot: I hope I have not confused you too much.

Mr. McDermid: No, no, I am being facetious, pardon me.

The Chairman: Mr. Mayor and Mr. Elliot, in answer to a few of your questions. You asked about labour, we have no labour witnesses here in Saint John but we do have them in Fredericton, Moncton, and Bathurst. I think in one of those centres the New Brunswick Federation of Labour in addition to some of the specific unions dealing with certain trades appear before us. We are having hearings in four centres in New Brunswick and in three centres they appear but not here for some reason, although we did write some groups here, too.

In your remarks, one of you stated that you still have in the Saint John area high unemployment. Do you know what the rate is in the greater Saint John area? I do not expect a specific figure, but do you have any idea?

Mr. Elliot: The last time I remember hearing it was a short time ago, and at that time it had come down from 11 per cent to about 9 per cent, I think, just under the 10 per cent mark. Now I would not want to be quoted on that, but it does seem to me that it is in that general area.

The Chairman: If we were to break that down, and I just want generalities, I do not expect you to be statisticians, would the majority of those be women?

[Translation]

déterminer la valeur relative des programmes offerts dans ce domaine particulier.

Non, l'école de formation professionnelle à laquelle je fais allusion est partie intégrante d'une école secondaire offrant une gamme complète de cours, où les étudiants peuvent obtenir une formation générale qui les rend aptes à être apprentis dans un métier en suivant des cours qui leur permettent d'en arriver à maîtriser certaines des tâches du menuisier, de l'électricien ou encore du dessinateur. Ils peuvent ensuite se perfectionner en suivant des cours plus avancés au collège communautaire.

Notre programme diffère de celui qui existe au Québec, où il faut d'abord terminer une onzième année, pour ensuite entrer au CEGEP et y suivre des cours qui les préparent à être admis à l'université, ce qui fait que l'étudiant qui entre à l'université à derrière lui à peu près le même nombre d'années d'étude que celui qui parvient au même niveau dans notre province, mais il y parvient par une voie différente. Le chemin qui mène à l'université se répartit au Québec en trois périodes de six, cinq et deux ans, tandis que chez nous ce chemin se répartit en trois périodes de six, trois et trois ans.

M. McDermid: Maintenant que nous sommes dans la confusion la plus totale, je vais céder la parole au président. Merci beaucoup.

Mr. Elliot: J'espère que je n'ai pas trop brouillé les cartes.

M. McDermid: Non, non, je plaisante, pardonnez-moi.

Le président: Monsieur le maire et monsieur Elliot, j'aimerais fournir quelques éclaircissements en réponse à quelques-unes de vos questions. Vous avez demandé si des représentants des syndicats viendraient témoigner devant le comité. Il n'y en a pas ici, à Saint-Jean, mais il y en a à Fredericton, à Moncton et à Bathurst. Je crois que dans l'une de ces villes, la New Brunswick Federation of Labour et quelques-uns des autres syndicats qui représentent des corps de métier déterminés comparaitront devant nous. Nous tenons des audiences dans quatre villes du Nouveau-Brunswick et dans trois de ces villes des représentants de syndicats comparaitront devant nous. Ici, je ne sais trop pourquoi, nous n'entendrons pas de représentants de syndicats, bien que nous ayons envoyé des invitations à cet effet.

Dans les remarques qui ont été faites, l'un de vous a déclaré que la région de Saint-Jean connaît toujours un taux de chômage élevé. Savez-vous quel est le taux de chômage pour la zone urbaine de Saint-Jean? Je ne m'attends pas à ce que vous puissiez me donner un chiffre exact, mais approximativement?

M. Elliot: Il y a quelque temps déjà que j'ai entendu parler du taux de chômage. A ce moment-là, il s'était affaissé de 11 p. 100 à 9 p. 100 environ, je crois, juste en bas de 10 p. 100. Qu'on ne m'en tienne pas rigueur si je fais erreur, mais j'ai l'impression que le taux de chômage doit se situer à ce niveau à peu de choses près.

Le président: Si l'on ventilait ce chiffre, et je ne veux ici que des appréciations générales, je sais que vous n'êtes pas des statisticiens, la majorité des chômeurs ne seraient-ils pas des femmes?

[Texte]

Mr. Elliot: A very large percentage of the people who are unemployed in our community are young people.

The Chairman: Men and women?

Mr. Elliot: Men and women. From what I have been able to ascertain from talking to some of my people who are employed in one of your federal agencies, the situation is particularly crucial for people from 17 to 25. I think that follows pretty much the national pattern and is one of the reasons why I was so interested in focusing in on the needs of the people who drop out of school at 16 and have to mark time until 18 who because of this lack of training that is required to make it possible for them to go out and do a meaningful job they become unemployment statistics.

The Chairman: We have been told in different parts of Canada by witnesses appearing before us that somewhere between 70 and 85 per cent—we have heard these different figures—of our skilled labour force in Canada is over 40 years of age and that there are relatively few new entries from the youth, comparatively speaking, to what it was 15, 20, 25 years ago. It presents us with a bit of a dilemma because here you have, as you say, and in different parts of Canada, large rates of unemployment among the youth but we do not see the entries into apprenticeship training into the trades that we saw in an earlier period right after the war and before the war in the twenties and so on. When these good jobs are opening in the skilled trades throughout Canada, what do you think is the disincentive or the barrier to having this high rate of unemployment youth from taking up those trades?

Mr. Elliot: I was in public education until 1964 and as a superintendent of education watched very closely the balance within the public school system with respect to trades or educational opportunities that lead to skilled trades or the business professional area. From about 1946 until approximately 1955 there was quite a swing percentage-wise towards entering into courses that would be associated with trade occupations, such as mechanical work, machine shop work and what have you. But about that time, if my memory serves me correctly, we started to see these billboards that I made reference to before, billboards to the effect that the fellow who graduates from high school makes X dollars more than the one who drops out of school and the fellow who graduates from university makes X dollars more than the fellow that graduates from high school. And as soon as that billboard situation became a saturation situation, the percentage of people who were seeking education in areas other than those leading to university started to fall off. It seems to me that if we have a national policy or a policy in which society seems to accentuate the fact that you are a better citizen if you happen to go to university and get a BA so that you can teach or get a BSc so that you can be a scientist or a Bachelor of Engineering or what have you, we create an imbalance in our society. That is why I said a little while ago that the aspirations of a society or a community are associated with what parents think is good

[Traduction]

M. Elliot: Un très gros pourcentage des chômeurs de notre collectivité sont des jeunes gens.

Le président: Hommes et femmes?

M. Elliot: Hommes et femmes. Si je me fie à ce que m'ont appris mes conversations avec quelques personnes qui travaillent dans l'un de vos bureaux fédéraux, la situation est particulièrement critique pour les personnes qui ont entre 17 et 25 ans. Je crois que cette situation correspond assez bien à la situation nationale, et c'est l'une des raisons pour lesquelles je voulais tellement mettre en lumière les besoins des personnes qui quittent l'école à 16 ans, qui ne peuvent rien faire avant d'avoir 18 ans, et qui, parce qu'elles n'ont pas la formation voulue pour se trouver un emploi satisfaisant, grossissent les rangs des chômeurs.

Le président: Des témoins qui ont comparu devant nous dans différentes régions du Canada nous ont dit qu'entre 70 et 85 p. 100—des témoins ont effectivement avancé de tels chiffres—de la main-d'œuvre canadienne qualifiée se compose de personnes qui ont plus de 40 ans et que la relève chez les jeunes est relativement peu nombreuse, comparativement à ce qu'elle était il y a 15, 20 ou 25 ans. Nous nous retrouvons donc, en quelque sorte, devant un dilemme, parce qu'ici, comme vous nous l'avez dit, et ailleurs au Canada, le taux de chômage est élevé chez les jeunes, et que d'autre part les jeunes n'apprennent plus un métier comme cela se faisait autrefois, tout de suite après la guerre et avant la guerre, dans les années 20 et après. Quand de bons emplois sont ouverts pour des hommes de métier qualifiés, et ce partout au Canada, quel est d'après vous le facteur de dissuasion ou la barrière qui empêche les nombreux jeunes chômeurs que nous avons au pays d'acquiescer la formation voulue pour occuper l'un de ces emplois?

M. Elliot: J'ai travaillé dans le secteur de l'éducation publique jusqu'en 1964 et, en qualité de surintendant de l'éducation, j'ai veillé de très près à ce qu'il y ait équilibre dans la répartition des élèves dans les cours qui mènent vers un métier, le monde des affaires ou une profession. De 1946 environ à 1955 environ, il y a eu une nette augmentation, en pourcentage, des élèves inscrits à des cours de formation professionnelle menant à un diplôme de mécanicien, de machiniste, ou que sais-je encore. Mais après cette période, si ma mémoire est bonne, on a commencé à voir ces affiches, auxquelles j'ai déjà fait allusion, nous informant que celui qui obtenait son diplôme d'études secondaires faisait tant de dollars de plus que celui qui quittait l'école avant d'obtenir son diplôme d'études secondaires, et que celui qui obtenait un diplôme universitaire faisait tant de dollars de plus que celui qui n'avait qu'un diplôme d'études secondaires. Aussitôt que la situation que je viens de décrire est devenue une situation de saturation, le pourcentage des personnes voulant obtenir une formation dans des domaines autres que ceux qui conduisaient à l'université a commencé à diminuer. A mon point de vue, si nous avons une politique nationale ou une politique qui mette l'accent sur le fait que la société considère que vous êtes un meilleur citoyen si vous allez à l'université et que vous obtenez un baccalauréat en arts qui vous permette d'enseigner ou un baccalauréat en sciences qui fasse de vous un homme de sciences, ou un

[Text]

for their children and that climate is established by the press and by the media and by advertising, television, you name it. We had signboards around this time by the score: "If you go to university, you will end up with an average income of \$4,000 or \$5,000 more per annum. Multiply this by 30 years and across your lifetime you will make X million dollars or hundreds of thousands dollars more." Well people said, let us send our kids to university. So the thing started to dry up and we were orienting our whole society towards the fact that if you do not wear a white collar or if you get your hands dirty, you are somewhat less respectable as a citizen. This to me is one of the fundamental responsibilities that has to be looked after by a committee such as yours. We have to set the pattern.

• 1525

Mayor Lockhart: Mr. Chairman, how many people in Canada today ever see a television show which portrays labour or skilled trades as an honourable way to earn a living or to spend one's life? We are inundated with the middle class mentality with the easy living with a false level of expectation. Many other nations throughout the world regard their skilled tradesmen with a good deal of respect. In our society, inundated and bombarded as we are with television, saturation television about to become even greater in the satellite era, I cannot recall in recent years anybody extolling the virtues of being a good honest tradesman. I do not think there is any doubt that the television is one of the major influences not only on the parents but on the young people of today. Through a program like Participation which has raised our fitness level or something of this sort, we can begin to take that first step towards putting the skilled trades up as a way of life, pointing out the job satisfaction and the kind of contribution that you find in Japan for example. There the man who is a skilled tradesman, is very proud of it, his family is proud of it, his community is proud of it, his company is proud of it and they pay him for it. Until we start giving the skilled tradesmen the respect that they rightfully deserve we cannot blame the young people for not wanting to get into the kind of vocation since we ourselves tend to down-grade or omit it.

The Chairman: Thank you for your views. I have another related question. For many years, for generations perhaps, the Atlantic provinces, the Maritime provinces have been a supplier of skilled labour for other parts of Canada. As a matter of fact they were training people whether they realized it or

[Translation]

baccalauréat en génie, ou quelque autre diplôme, vous créez une situation de déséquilibre dans la société. Voilà pourquoi j'ai dit, il y a un petit moment, que les aspirations d'une société ou d'une collectivité sont liées à ce que les parents considèrent comme souhaitable pour leurs enfants, et ce que pensent les parents est modelé par la presse écrite et électronique, par la publicité, la télévision, et tout ce qui peut influencer sur l'opinion des gens. Nous avons eu droit à quantité d'affiches qui nous disaient: Si vous allez à l'université, vous gagnerez en moyenne de \$4,000 à \$5,000 de plus par année. Si vous multipliez par 30 ans, vous constaterez que vous aurez gagné pendant votre vie des millions de dollars, ou plutôt des centaines de milliers de dollars de plus. Les gens se disaient donc qu'ils enverraient leurs enfants à l'université. C'est ainsi que les choses ont commencé à se gâter et que la société dans son ensemble a commencé à considérer que si vous n'étiez pas un col blanc ou si vous vous salissiez les mains, vous étiez en quelque sorte un citoyen moins respectable. Il s'agit là, à mon point de vue, de l'une des questions les plus importantes sur lesquelles un comité comme le vôtre doit se pencher. Il faut donner le ton.

M. Lockhart: Monsieur le président, aujourd'hui, au Canada, combien de gens voient une émission de télévision qui dépeint le travail manuel, l'exercice d'un métier comme une façon normale de gagner sa vie ou de vivre sa vie? Nous sommes aux prises avec une mentalité dominante, celle de la classe moyenne, qui a la vie facile et qui a des attentes irréalistes. Dans bon nombre de pays, un peu partout dans le monde, les hommes de métier qualifiés sont tenus en haut respect. Dans notre société, inondés et bombardés de télévision comme nous le sommes, les choses sont même appelées à rempirer avec l'utilisation de satellites, je ne me souviens pas que personne, ces dernières années, ait vanter les mérites d'une vie honnête d'homme de métier. A mon avis, il ne fait aucun doute que la télévision est l'un des principaux facteurs qui influent non seulement sur ce que pensent les parents, mais aussi sur ce que pensent les jeunes d'aujourd'hui. Par le biais d'un programme comme Participation qui nous a permis de relever notre niveau de condition physique ou quelque chose du genre, nous pouvons faire un premier pas en direction d'une réhabilitation des métiers, en insistant sur la satisfaction au travail et sur la reconnaissance à laquelle les hommes de métier ont droit dans un pays comme le Japon par exemple. Là-bas, l'homme de métier qualifié est fier de lui, sa famille est fière de lui, sa collectivité est fière de lui, sa compagnie est fière de lui et il reçoit un salaire approprié. Tant et aussi longtemps que nous n'accordons pas aux hommes de métier qualifiés le respect auquel ils ont droit, nous ne pouvons pas blâmer les jeunes de ne pas vouloir devenir des hommes de métier qualifiés, étant donné que nous avons nous-mêmes tendance à regarder de haut ces travailleurs ou à les considérer comme quantité négligeable.

Le président: Merci de vos commentaires. J'ai une autre question à vous poser sur le même sujet. Pendant nombre d'années, pendant des générations peut-être, les provinces de l'Atlantique, les provinces maritimes ont fourni des travailleurs qualifiés à d'autres régions du Canada. En fait, ces provinces

[Texte]

not or wanted to or not, for export and very often they would train some of these skilled people you are referring to and they would be stolen by Montreal.

Mayor Lockhart: Only since 1890 Mr. Allmand, prior to 1890, we by virtue of the fact that we were allowed free trade north and south along the natural economic lines were a highly prosperous and highly independent group of provinces—and I mean no disrespect when I point out to you that we sent our excess tax dollars to Upper and Lower Canada. It is only since we have been forced to trade east and west and become dependent upon the hand-outs from Upper Canada that we find ourselves in this peculiar situation.

The Chairman: Well I was talking of more recent years. I know that history because I have lived in New Brunswick and Nova Scotia and I am very familiar with all that. Can I finish my question? I did not finish it. What I was going to ask was, is that still happening? Are you still training people in Saint John Vocational School and your various vocational schools around the province and seeing them, these well-trained technicians, being taken up by Alberta—now it is Alberta, not central Canada—and southern Ontario, the big industrial centres? Are you then left with the situation that Mr. Elliot spoke about where you have to go overseas to get skilled people because your New Brunswickers have been given high incentives sometimes to go? Is that still happening?

• 1530

Mr. Elliot: Well about a year or two years ago we had a meeting—we being the unity committee from the city—together with certain people in industry, and we also had people in from the provincial department of development, and if my memory serves me correctly at that time they quoted statistics to show that in the St. John area there was an in-flow instead of an out-flow; it had reversed.

The Chairman: In from outside the province or from other parts of the province.

Mr. Elliot: From outside the province, from outside the community, there was a greater percentage coming back—a net gain. I would not be in a position to say whether that has continued but there was a net growth returning to our area. A lot of the people were people who had moved out and decided that, because opportunities in the industrial area were opening up, they wanted to come back to this part of the world so there has been a net gain in employment in recent years or there was at that particular time.

Mayor Lockhart: Small but continuing.

[Traduction]

formaient des gens, je ne sais si elles s'en rendaient compte ou non, si elles le voulaient ou non, pour d'autres régions, et il leur arrivait très souvent de former quelques-uns de ces travailleurs spécialisés, auxquels vous faites allusion, et Montréal les leur subtilisait.

M. Lockhart: Seulement depuis 1890, monsieur Allmand. Avant cette date, grâce au fait que le commerce se faisait librement du nord au sud le long des couloirs économiques naturels, nous formions un groupe de provinces très prospères et très indépendantes—et je tiens à préciser, sans vouloir vous offenser, que nous envoyions nos recettes fiscales excédentaires au Bas-Canada et au Haut-Canada. C'est seulement après 1890 qu'on nous a contraints à des échanges commerciaux est-ouest et que nous sommes devenus dépendants des générosités du Haut-Canada, que nous nous sommes donc retrouvés dans ce genre de situation.

Le président: Je ne remontais pas aussi loin dans le temps. Je sais de quoi vous parlez, parce que j'ai vécu au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, et je connais très bien tout ce dont vous parlez... puis-je finir ma question? Je n'avais pas terminé. Ma question était, la situation est-elle toujours la même? Est-ce que la *Saint John Vocational School* et vos autres écoles de formation professionnelle dans la province continuent de former des gens, des techniciens qualifiés, qui vous sont subtilisés par l'Alberta... maintenant c'est l'Alberta, non plus le Canada central... et les grands centres industriels du sud de l'Ontario? Vous vous retrouvez alors dans une situation comme celle qu'a décrite monsieur Elliot, quand il a parlé de l'obligation dans laquelle vous vous étiez retrouvés d'aller chercher des gens à l'étranger, parce que vos gens du Nouveau-Brunswick sont très fortement incités quelquefois à s'en aller ailleurs? Cela se produit-il encore?

M. Elliot: Il y a un an ou deux de cela, nous, du Unity Committee de la ville, avons tenu une réunion avec certains représentants de l'industrie, de même qu'avec des représentants du ministère provincial du Développement qui, si ma mémoire est bonne, nous ont cité à ce moment-là des statistiques qui montraient qu'il y avait apport plutôt que drainage de main-d'œuvre dans la région de Saint-Jean; la situation était renversée.

Le président: Ces gens venaient-ils de l'extérieur de la province ou d'autres régions de la province?

M. Elliot: De l'extérieur de la province, de l'extérieur de la collectivité—dans la plupart des cas il s'agissait de gens qui revenaient chez nous... un gain. Je ne saurais dire si cette situation s'est maintenue, mais il est certain qu'il y avait alors une augmentation nette du nombre de gens revenant dans notre région. Dans beaucoup de cas, il s'agissait de gens qui avaient quitté la région et qui décidaient, à cause des perspectives d'emploi dans le secteur industriel, de revenir vivre dans cette partie du monde. Il y a donc eu une augmentation nette de l'emploi ces dernières années ou du moins à l'époque en question.

M. Lockhart: Petite, mais continue.

[Text]

The Chairman: Fine. Well thank you very much for your views. Those are all the questions that I have. That was a very valuable contribution and if you, after this meeting, feel you have further views to present to us that will help us in formulating our report we would be pleased to received that by letter or writing or any other way up until December 1.

Mayor Lockhart: Mr. Chairman, we appreciate the concern of you and your colleagues and we welcome your presence here and we will certainly, like most Canadians, await your report with a great deal of interest.

The Chairman: Thank you.

Mayor Lockhart: Thank you, sir.

The Chairman: Next we have from the St. John Dry Dock Company Limited, Mr. John Shepherd, Vice-President, Operations with Mr. Hugh McGee, Director, and Mr. H. Erb, Training Manager. Could you all come forward please? While I have the names I do not know which means to put with which faces so could you identify yourselves please.

Mr. J. Shephard (Vice-President, Operations, St. John Dry Dock Company Ltd.): My name is John Shepherd. I am Vice-President of Operations, St. John Ship Building. On my right is Mr. Harold Erb, Manager of Human Resources and Training. On my left is Mr. Hugh McGee, Manager of Industrial Relations and Personnel. Mr. Chairman we have come here with several points we wish to bring up and, as you stated quite recently, we shall present something to you in writing. I would say we will probably have it in by about a week from Wednesday and we will summarize most of the points which we bring up today.

The demand for new ship building tonnage is cyclical. To bring up a point that was brought earlier by Mr. McDermid, the management at St. John Ship Building and Dry Dock Company have a large planning group which attempts to project and go into great detail on our requirements. We also have within ship building flexibility where we slide certain trades from one trade to another. We can have pipe fitters helping out engine fitters and vice versa, and boiler makers helping out steel workers or change them around, providing we get through the transfer process within the union.

Trying to balance a workforce for our requirements is very difficult. We anticipated, for instance, the CPF program, we went out and prepared for it and we're ready to go when suddenly delay, delay, delay, one day after another. We had been preparing for this and found that we were in place ready to go when the program was once again delayed. This makes it very difficult. It puts a strain on our sales force who have to start pounding the beat to fill these big dips.

[Translation]

Le président: Très bien, merci beaucoup de nous avoir exprimé vos vues. Je n'ai pas d'autres questions à poser. Votre témoignage nous a été très utile et si, après la séance, vous estimez avoir d'autres vues à nous communiquer, qui pourraient nous être utiles dans la rédaction de notre rapport, n'hésitez pas à nous les communiquer par lettre, par écrit, ou de toute autre façon, avant le 1^{er} décembre.

M. Lockhart: Monsieur le président, nous apprécions le travail que vous faites, vous et vos collègues, de même que votre présence parmi nous, et nous allons certainement, comme beaucoup de Canadiens, lire votre rapport avec beaucoup d'intérêt.

Le président: Merci.

M. Lockhart: Merci, monsieur.

Le président: Nous allons maintenant entendre le représentant de la St. John Dry Dock Company Limited, monsieur John Shepherd, vice-président, opérations, de même que monsieur Hugh McGee, directeur, et monsieur H. Erb, directeur de la formation. Pourriez-vous tous vous avancer, s'il vous plaît? Bien que je connaisse les noms, je ne sais pas quel nom va avec quel visage, pourriez-vous s'il vous plaît vous identifier?

M. J. Shephard (vice-président, Opérations, St. John Dry Dock Company Limited): Mon nom est John Shepherd. Je suis le vice-président des opérations, à la St. John Ship Building. A ma droite, monsieur Harold Erb, directeur des ressources humaines et de la formation. A ma gauche, monsieur Hugh McGee, directeur des relations industrielles et du personnel. Monsieur le président, nous sommes venus ici pour exposer nos vues sur plusieurs questions et nous allons, comme vous nous l'avez proposé il y a un moment, vous présenter nos vues par écrit. Notre rapport devrait être prêt dans une semaine à compter de mercredi, et il résumera la plupart des points que nous soulevons ici aujourd'hui.

La demande pour de nouveaux navires est cyclique. Pour reprendre un point soulevé plus tôt par M. McDermid, la direction de la St. John Ship Building and Dry Dock Company dispose d'une importante équipe de planification qui essaie de prévoir, et de façon très précise, les besoins. Aussi, dans l'industrie de la construction navale, il n'y a pas de parois étanches entre les différents corps de métier. Un tuyautier-tubiste peut aider un ajusteur-monteur de moteurs, et vice versa, et un monteur de chaudières peut aider un blindeur et charpentier en fer, ces travailleurs peuvent même se remplacer les uns les autres, à condition que le tout se fasse avec l'accord du syndicat.

Il est très difficile de planifier la main-d'œuvre, en fonction de nos besoins. Ainsi, nous nous étions préparés en vue de la mise en œuvre du P.C.F.S., nous avions pris des mesures et nous étions prêts à aller de l'avant, quand soudain le programme a été reporté, jour après jour, de délai en délai. Nous nous étions préparés pour ce programme et quand nous avons été prêts, le programme a une fois de plus été reporté. Cela rend les choses très difficiles. Cela donne du fil à retordre à nos responsables des ventes, pour combler ces creux énormes.

[Texte]

The Chairman: May I just interrupt you for clarification? What do you mean by the CPF program?

Mr. Shephard: The Canadian Patrol Frigate Program.

The Chairman: Very good. That is not a phrase that we have run into, up to now.

Mr. Shephard: Sorry, CPF is something that I thought was very current in Ottawa.

The Chairman: Well it may be with the defence people but we are dealing mostly with manpower things.

• 1535

Mr. Shephard: We are still waiting on clarification and fulfillment of the promises made in this program because we in Saint John understand that we would be figuring in this program. We have also attempted to sort of analyse and meet the demands that are going to be put on us for ice-breaking tonnage. When the people who require the icebreakers, like Dome, require an icebreaker, they want it quickly. We have already demonstrated down here, we did perform, a when we say quickly they usually want delivery within the period of time that people normally take to design them. So we have set ourselves up, we have the people available, and we then have to try to keep the work coming to them.

Every now and again we hit critical trades. What causes a critical trades situation? A big demand for tonnage or the starting up of a big construction project, for instance, elsewhere in New Brunswick or the Maritimes. We in Dry Dock feel that we are the training centre for New Brunswick and the Maritimes. Between the pipe fitters, between the welders, between the iron workers, between the electricians, whenever a major construction project starts up we are then landed with a critical trades situation. We lose our tradesmen. So we feel that there should be some participation or greater participation by the government in helping us maintain this supply of tradesmen.

Mr. Erb has over the last nine months been devoting time to setting in place some fairly exotic training programs for management, apprentices and for recycling the workers we have at present in the shipyard, and he can go into it in some detail. Mr. McGee has some details and figures of the throughput in the shipyard, the number of people that we bring in, the number of people that we train yearly.

There are other points we would like to mention that we feel are contributory to the cyclic nature, the changing, for instance, of the subsidy to 13 per cent to 20 per cent, down to 9 per cent and then it looks as if it is going to be eliminated completely. This has a big effect. It first of all encourages people to come to Canada for the ships, and after we have set the workforce in place to accommodate this, we are finally placed in a situation where it is very difficult for us to compete

[Traduction]

Le président: Puis-je vous interrompre pour vous demander quelques éclaircissements? Qu'entendez-vous par P.C.F.S.?

M. Shephard: Le programme canadien de la Frégate de surveillance.

Le président: Très bien. C'est la première fois que nous entendons ce sigle.

M. Shephard: Désolé, je croyais que ce sigle était employé très souvent à Ottawa.

Le président: Il est possible que les gens de la défense le connaissent très bien, mais nous nous occupons surtout de questions touchant à la main-d'œuvre.

M. Shephard: Nous attendons toujours des éclaircissements, de même que la réalisation des promesses faites autour de ce programme, parce que nous, de Saint-Jean, avions cru comprendre que nous serions appelés à y participer. Nous avons aussi essayé d'analyser en quelque sorte la demande à laquelle nous aurions à répondre pour la construction de brise-glace. Quand des clients comme Dome ont besoin d'un brise-glace, ils le veulent rapidement. Nous avons déjà établi que nous pouvions avoir un très bon rendement, et quand je dis qu'ils veulent leur bateau rapidement, j'entends par là qu'ils le veulent habituellement en moins de temps qu'il n'en faut normalement pour jeter les plans du bateau. Nous nous sommes donc préparés, nous avons les gens qu'il faut et il nous faut continuer d'obtenir des contrats.

De temps à autre, nous connaissons une période de crise dans certains métiers. Quelles sont les causes d'une telle situation? Une demande importante ou le début de travaux de construction importants, par exemple, ailleurs au Nouveau-Brunswick ou dans les Maritimes. Nous à la Dry Dock, nous nous voyons comme un centre de formation pour le Nouveau-Brunswick et les Maritimes. Les tuyauteurs-tubistes, les soudeurs les charpentiers en fer les électriciens, dès qu'un important projet de construction commence, nous connaissons une situation de crise. Nous perdons nos hommes de métier qualifiés. Nous sommes donc d'avis que le gouvernement devrait faire sa part ou faire davantage sa part et nous aider à garder la main-d'œuvre dont nous avons besoin.

Au cours des neuf derniers mois, monsieur Erb a travaillé à l'élaboration de programmes de formation assez spéciaux pour les cadres et les apprentis, de même que pour les travailleurs que nous avons à l'heure actuelle au chantier naval et qui ont besoin d'être recyclés. Il peut vous fournir plus de détails là-dessus. Monsieur McGee a des précisions et des chiffres illustrant la situation au chantier naval, sur le nombre de gens que nous embauchons, le nombre de gens que nous formons annuellement.

Il y a d'autres points que nous aimerions mentionner, qui, selon nous, expliquent la nature cyclique, les changements, par exemple, dans le taux de la subvention, qui va de 13 p. 100 à 20 p. 100, pour ensuite descendre à 9 p. 100 et menacer, comme c'est le cas actuellement, de disparaître complètement. Les conséquences sont énormes. D'abord, cela encourage les gens à se tourner vers le Canada pour leurs bateaux, puis, une fois que nous disposons de la main-d'œuvre nécessaire pour

[Text]

by this fairly swift reduction and possible elimination of the subsidy.

So these are some of the points that we feel we shall address in more detail in our brief to you. Mr. Erb will say a few words and let you know what he has been doing towards training management and tradesmen.

Mr. H. Erb (Training Manager, Saint John Dry Dock Company Ltd.): Mr. Chairman, I might just elaborate a little bit on some of the points John made as I run through some of mine. In predicting manpower needs within this type of industry, as John alluded, it is very difficult when you are generally dependent on contract awards. If a contract award is outstanding and outstanding you cannot really predict your need. You should actually be training while waiting and you really cannot do it. First, financially it is extremely difficult, if it is a six-month or a one-year wait for a contract award, to just do that type of training to get the people ready. I suppose economically you would be a lot better off if you could do it and have them, let us say, one-fourth trained rather than green people when you do get your contract. Nonetheless, it is a fact of life that it is very difficult to predict manpower needs until you have the contract and know what you are going to be building.

Critical skills, there has been some discussion of that here at the table. An example is that we are right now in an internal training situation with what has been defined as a critical trade skill, and that is plater, ship's plater. To meet our needs, we did have to go abroad and find some qualified ship's platers, because the skill just was not there in Canada. We brought what are called journeymen in—good, qualified men who could do a job—on a visa situation. Then we started internally. We have a group of apprentices who just now have hit the road so to speak, and they are going to be good ship's platers in four years. It takes that long to give a man the full round of experiences and exposure, plus the theoretical training which goes along with that.

• 1540

We run into minor problems with this type or thing. We bring in some good qualified people, and they can only come in on a visa situation, for which we can get them an extension. But we want to keep them, because how can we have the understudy, the apprentice, working without a journeyman? In other words, the apprenticeship is based on having a good journeyman. It is difficult to keep your imported journeymen when they are in a tenuous sort of situation, where you have an extension on your visa, you have an extension on your visa.

[Translation]

répondre à la demande, nous nous retrouvons en fin de compte dans une situation telle qu'il nous est très difficile d'être compétitifs à cause de cette réduction rapide de la subvention, voire de son élimination éventuelle.

Ce sont là quelques-uns des points que nous avons l'intention de vous exposer de façon plus détaillée dans notre mémoire. Monsieur Erb va maintenant vous dire quelques mots et vous expliquer le programme de formation qu'il a conçu pour les cadres et les hommes de métier.

M. H. Erb (directeur de la formation, Saint John Dry Dock Company Ltd.): Monsieur le président, j'aimerais juste reprendre quelques-uns des points soulevés par John et en soulever quelques-uns de mon cru. Dans ce type d'industrie, John a fait allusion à ce problème, il est très difficile de prévoir les besoins en main-d'œuvre, parce que vous devez obtenir des contrats pour avoir du travail. Si les choses traînent en longueur avant que vous obteniez un contrat, vous ne pouvez pas vraiment prédire vos besoins. Vous devriez en fait former les travailleurs pendant les périodes d'attente, mais vous ne pouvez pas le faire, d'abord parce que financièrement il est extrêmement difficile, la période d'attente avant la signature d'un contrat pouvant être de six mois ou d'un an, de réaliser un programme de formation pour avoir la main-d'œuvre requise en temps voulu. Économiquement, je suppose qu'il serait beaucoup mieux de metre en œuvre un tel programme et d'avoir une main-d'œuvre formée, mettons à 25 p. 100, plutôt que de vous réveiller avec des gens non formés lorsque vous obtenez le contrat. Quoi qu'il en soit, c'est un fait qu'il est très difficile de prévoir les besoins en main-d'œuvre avant d'avoir le contrat et de savoir au juste qu'est-ce que vous allez construire.

Certains métiers revêtent une importance critique. Nous avons déjà abordé la question ici à la table. Voici un exemple; à l'heure actuelle, nous menons un programme interne de formation pour l'un de ces métiers jugés très importants, celui de blindeur et charpentier en fer. Pour répondre à nos besoins, nous avons dû aller à l'étranger et trouver un certain nombre de blindeurs et charpentiers en fer qualifiés, parce qu'il n'y a tout simplement pas de spécialistes dans ce domaine ici au Canada. Nous avons fait venir ce que nous appelons des compagnons... des travailleurs qualifiés qui pourraient faire du bon travail... qui sont venus ici avec un visa de travail. Nous avons ensuite commencé un programme de formation en cours d'emploi. Des apprentis ont tout simplement relevé leurs manches, si je puis m'exprimer ainsi, et ils seront de bons blindeurs et charpentiers en fer dans quatre ans. Il faut tout ce temps pour donner à un homme l'expérience voulue, plus les connaissances théoriques nécessaires.

Nous rencontrons des problèmes mineurs. Nous faisons venir des gens qualifiés, qui n'ont pour rester ici qu'un visa de travail, dont nous pouvons obtenir le renouvellement. Mais nous voulons garder ces gens, car les apprentis, les débutants ne peuvent apprendre sans la présence d'un compagnon. En d'autres termes, la formation des apprentis requiert la présence de compagnons compétents. Il est difficile de garder vos travailleurs de l'étranger, lorsque ces derniers se trouvent dans une situation ambiguë, avec un visa renouvelé, qui doit être

[Texte]

Some of them like the country, like the area, and would prefer to be landed immigrants, to live here. If naturally would make it much better for industry then to say, well, at least we know the apprentices we have for the next four years will be understudying these people; they are there; they have a resource base to go to learn.

I may skip over several things here, and they are not necessarily in order of importance, they are just items we did note.

The trade and technical schools must remain more aware of current industry needs. From time to time it is quite apparent to industry that there is a tendency or appears to be a tendency within some of the trade schools and some technical schools to carry on with outmoded programs. Students or young people may not have very promising careers if they go with those programs. Whether these programs are carried on due to inborn political sequences within the school system, we do not really know. But there are needs in this area which our own trade schools could meet and they are not as receptive to them or they do not meet the need as rapidly as possible. We can look at another province which has fewer needs and they are running those programs successfully, so we wonder how up to date the trade schools are. I know that is not a federal thing, yet it is federal dollars which pay for the training.

As John said, as a major employer we find ourselves providing more than our share of training in all fields of construction and secondary industry. It is probably the price you pay for being one large employer in, as was noted earlier, a city of many small industries. It does hurt, because you train and you lose your people not just to Alberta or Ontario but to secondary industry, where someone's brother starts a welding company and knows where to get his welders. We are doing this and we do feel that pinch.

The government subsidy for assisted training programs—and this is directly from the fact that we are doing a lot of training—the government subsidy does not really compensate an employer for the number of hours and the decrease in production he goes through while training a person, particularly in apprenticeship, where it is a long duration—a three, four or five year apprenticeship. The program from CEIC may appear to cover 40 per cent, but that is 40 per cent of actual wages and it obviously is not anywhere near 40 per cent of the cost of employing an untrained man.

[Traduction]

renouvelé à nouveau. Certains de ces travailleurs aiment le pays, aiment la région, et préféreraient être des immigrants reçus, vivre ici. Naturellement, les choses seraient beaucoup plus faciles pour nous en pareil cas, car les apprentis pourraient alors poursuivre leur formation pendant quatre ans sous la direction de ces travailleurs; ils sont là, ils peuvent compter sur une personne ressource pour apprendre.

Il est possible que j'omette certaines choses, et les points que je soulève ne sont pas nécessairement présentés par ordre d'importance, ce sont tout simplement des points que nous avons relevés.

Les écoles de formation professionnelle et technique doivent se tenir davantage au courant des besoins de l'industrie. De temps à autre, il nous apparaît évident que certaines écoles de métier et certaines écoles de formation professionnelle ont tendance ou semblent avoir tendance à conserver des programmes désuets. Les étudiants n'ont pas de carrières très prometteuses devant eux. Ces programmes sont-ils conservés à cause d'une ligne de conduite interne dans le système d'éducation? Nous l'ignorons. Chose certaine, il y a des besoins auxquels nos propres écoles de formation professionnelle pourraient répondre dont elles ne tiennent pas suffisamment compte ou auxquels elles ne répondent pas assez rapidement. Nous savons que dans une autre province, qui a des besoins moins grands que les nôtres, de tels programmes sont mis en œuvre avec succès, ce qui nous amène à nous demander dans quelle mesure nos écoles de formation professionnelle ont des programmes à jour. Je sais que cette question n'est pas du ressort du gouvernement fédéral, mais il n'en reste pas moins que la formation est financée à même l'argent du fédéral.

Comme John l'a dit, notre société qui est un important employeur, fait plus que sa part pour ce qui est de la formation de la main-d'œuvre dans tous les métiers du secteur de la construction et du secteur de l'industrie secondaire. C'est probablement le prix que doit payer un employeur important, comme cela a déjà été signalé, dans une ville regroupant beaucoup de petites industries. Nous souffrons de cette situation parce que former des gens pour qu'ils nous soient ensuite subtilisés non seulement par l'Alberta ou l'Ontario, mais aussi par l'industrie secondaire: un parent de quelqu'un part une compagnie de soudure et vient chercher chez-nous ses soudeurs. C'est ainsi que les choses se passent, et nous nous sentons lésés.

Les subventions que le gouvernement fédéral accorde pour des programmes de formation... et cette question nous touche directement, parce que nous nous occupons très activement de formation... les subventions du gouvernement, donc, ne dédommagent pas vraiment un employeur pour les heures consacrées à la formation et pour la diminution de la production qu'entraîne la formation d'une personne, lorsqu'il s'agit d'un apprenti surtout, la période de formation étant longue à ce moment-là... pouvant s'échelonner sur trois, quatre ou cinq ans. Le programme de la CCEI peut sembler couvrir 40 p. 100 des coûts, mais il couvre en fait 40 p. 100 des salaires, ce qui est évidemment très loin de la somme représentée par 40 p. 100 de ce qu'il en coûte pour employer un homme qui n'a pas de formation.

[Text]

Another point we would like to make is we believe the government may be wise to investigate further the imposition of a grant levy system, which has been discussed I believe in Ontario in several situations, to encourage more effective training and employment in that those who train are compensated for it and those who do not train are recognized as not training and pay for it.

• 1545

There have been some observations made that some of the government-developed social assistance programs, although good in original design, are now in some instances being used by society to avoid work—we could probably bring some in in a written statement; one submission has already been made in this area.

The last one we have noted is something rather interesting, it is that it now appears that there will be no fixed retirement age. I think it can safely be predicted that the employment intake will be affected somewhat, through having no fixed retirement age, in that if we could predict this year that we would have 10 people retire then we could predict 10 openings. That no longer may be a fact. Your committee probably should be aware of that.

Hugh, would you like to make—?

• 1550

Mr. Hugh McGee (Director, St. John Dry Dock Company Ltd.): I have a couple of points that I would like to add. In 1973-74 we presented a brief to a Manpower training needs committee that was formed federally and provincially, and at that time between 300 and 500 people were being trained in the course of a year, in our yard. At present there are almost 300 people in training in the trades in our yard, so it appears that we constantly train between 300 and 500 people per year in this area. Our average of around 1500 employees is reasonably the same, so we are supplying somebody with trained welders, pipefitters, electricians and other trades. I do not believe they are all going to Calgary but they certainly are not being absorbed in industry around us.

We do not see any respite from this 300 to 500 per year; we will have to keep doing it. The circumstances we have are that very few major companies are producing trained tradesmen in this area, so if we have to maintain numbers we have to train. We are forced into the position where we must train and we are also forced into the position where we are carrying the burden of the cost of training and supplying. There seems to be no way out of that. We produce readily usable tradesmen. They are accepted with open arms in any industry they go to. Their training is basic and good. I believe in an apprenticeship, pipefitting or one of the skilled trades, it takes fully two years before an apprentice helps a company to break even with his

[Translation]

J'aimerais soulever un autre point. Nous croyons que le gouvernement aurait intérêt à examiner plus à fond la possibilité qui a fait l'objet de discussions, en Ontario je crois, à diverses reprises. Un tel régime favoriserait une amélioration de la situation, pour ce qui est de l'emploi et de la formation, étant donné que ceux qui forment des travailleurs seraient dédommagés pour leurs efforts et que ceux qui ne forment pas de travailleurs seraient connus et devraient contribuer en argent.

D'aucuns soutiennent que certains programmes d'aide sociale mis sur pied par le gouvernement, bien qu'ayant à l'origine joué un rôle utile, constituant, socialement parlant, une incitation à la paresse... Sans doute pourrions-nous aborder le sujet dans un exposé écrit. Une recommandation a déjà été faite sur la question.

Le dernier point que nous avons noté est assez intéressant: il semble qu'il n'y aura désormais aucun âge déterminé pour la retraite. A mon avis, on peut, sans trop de risque de se tromper, prévoir que ce dernier phénomène aura des répercussions sur l'embauche en ce sens que lorsqu'on peut s'attendre à ce que dix personnes prennent leur retraite au cours d'une année donnée, on peut, de ce fait, prévoir qu'il y aura dix postes vacants. Or, cela pourrait ne plus être possible. Il serait peut-être bon que votre comité en soit conscient.

Hugh, aimeriez-vous... ?

M. Hugh McGee (directeur de la St. John Dry Dock Company Ltd.): Il y a quelques observations que je voudrais faire. En 1973-1974, nous avons présenté un mémoire au Comité des besoins en formation de la main-d'œuvre, comité mis sur pied aux échelons fédéral et provincial, et, à l'époque, nous assurions la formation de 300 à 500 personnes dans le courant d'une année. A l'heure actuelle, il y a près de 300 personnes qui sont en formation chez nous. Ainsi, il semblerait que le nombre de personnes qui reçoivent ici une formation professionnelle varie toujours entre 300 et 500 par an. La taille de notre effectif (environ 1,500 employés) ne varie pas ainsi dire pas. Nous contribuons donc à mettre sur le marché du travail des soudeurs, des tuyauteurs-tubistes, des électriciens et d'autres hommes de métier. Je ne pense pas qu'ils partent tous pour Calgary, mais il est certain qu'ils ne trouvent pas de débouchés dans les entreprises de la région.

Nous ne prévoyons pas réduire le nombre de personnes que nous formons par an, soit de 300 à 500. Nous devons poursuivre notre tâche. Dans les circonstances actuelles, rares sont les grandes sociétés qui assurent la formation d'hommes de métier qualifiés dans cette région. Aussi, si nous voulons assurer le même degré de spécialisation, nous devons poursuivre notre œuvre de formation. Dans l'état actuel des choses, nous nous voyons contraints d'assurer la formation de la main-d'œuvre et d'assumer le fardeau du coût de la formation pour nous-mêmes et pour d'autres. Il semblerait qu'il n'y ait aucun moyen de faire autrement. Nous fournissons des ouvriers qualifiés, aptes au travail. Ces derniers sont accueillis à bras ouverts dans

[Texte]

costs, it is not a matter of 16 or 20 weeks, whereas most programs allow for 16 to 20 weeks maximum for one year of their four-year period.

So I do believe we carry an unfair load on the training of people for this area. I just thought I would like to mention that we do go between 300 and 500 per year, as this is not commonly known. Thank you.

The Chairman: Perhaps we could ask you some questions. Mr. Sheppard, I will put these questions to you, but if you would prefer that one of the others answer, you can do that.

What would be the average age of your skilled workforce, just an offhand figure?

Mr. McGee: I would say it is under 40.

The Chairman: It is under 40 here?

Mr. McGee: The average. We have a lot of people with 25 or more years service, but taking it all the way through I would say it is under 40.

The Chairman: Has there been any breakthrough in the drydock of women into these what are considered traditionally men's trades?

Mr. McGee: No, there has not been.

The Chairman: Has there been a demand or a pressure to do that?

Mr. McGee: No, sir, not at this time.

The Chairman: During the war, did you have women working in the drydock?

Mr. McGee: Yes, definitely. That has been told to me.

The Chairman: Does your company participate in any of what are called co-operative education programs with the vocational college or with any of the other technical institutions in the province, whereby they spend so much time on the job with you and so much time in the institution? Do you have any programs like that?

• 1555

Mr. Erb: There are no co-operative systems, as you understand them, in the community colleges in Ontario. There are none per se here. That is not to say whether they are good or bad, but there are none. We do send people back to school for apprenticeship block release for their theoretical training, if you would want to consider that co-operative, but they are not regular participants of any school program; they are regular apprentices of ours who return to school.

[Traduction]

n'importe quel secteur d'activité où ils veulent exercer leur métier. Ils possèdent une excellente formation de base. Je pense que dans le cas d'une société qui se charge de l'apprentissage d'un tuyauteur-tubiste ou de tout autre homme de métier, ce n'est qu'au bout de deux ans que celle-ci commence à rentrer dans ses frais. Cela ne se fait pas en 16 ou 20 semaines. Or, la plupart des programmes ne couvrent qu'une période maximale de 16 à 20 semaines pour une année de leur période d'apprentissage de quatre ans.

Je considère donc que le fardeau que nous assumons en matière de formation de la main-d'œuvre dans cette région est injuste. Je crois utile de rappeler, parce que beaucoup l'ignorent, que le nombre de stagiaires est de l'ordre de 300 à 500 par an. Merci.

Le président: Nous aimerions, si vous le permettez, vous poser quelques questions. C'est à vous, M. Sheppard, que ces questions s'adresseront, mais vous êtes libre de laisser à l'un des autres le soin d'y répondre.

Pouvez-vous nous donner une idée de l'âge moyen de votre main-d'œuvre qualifiée?

M. McGee: Je dirais que c'est moins de 40 ans.

Le président: Moins de 40 ans, dites-vous?

M. McGee: En moyenne. Beaucoup de nos employés ont 25 années de service ou plus, mais dans l'ensemble, je dirais qu'ils ont moins de 40 ans.

Le président: Les femmes ont-elles réussi à percer dans les métiers liés au radoub qui de toujours sont considérés comme des métiers réservés aux hommes?

M. McGee: Non, cela ne s'est pas fait.

Le président: Des pressions ont-elles été exercées en ce sens?

M. McGee: Jusqu'ici, non.

Le président: Y'avait-il pendant la guerre des femmes qui travaillaient dans votre cale sèche?

M. McGee: Oui, en effet. C'est ce qui m'a été dit.

Le président: Votre société participe-t-elle à ce qu'on appelle des programmes d'enseignement coopératif conjointement avec le collège de formation professionnelle ou tout autre établissement d'enseignement technique de la province, aux termes desquels la personne inscrite partagerait son temps entre le travail et les études, autrement dit, entre votre société et l'établissement d'enseignement? Prenez-vous part à des programmes de ce genre?

M. Erb: Il n'existe aucune formule d'enseignement coopératif, au sens où vous l'entendez, dans les collèges communautaires de l'Ontario. Il n'en existe aucune proprement dite ici. Je ne dis pas qu'elles sont bonnes ou mauvaises, je dis tout simplement qu'il n'en existe pas. Il nous arrive de renvoyer nos apprentis à un établissement d'enseignement pour y recevoir une formation technique. Si vous voulez, on peut parler ici d'une forme d'enseignement coopératif. Cependant, sachez que ces apprentis ne participent à aucun programme d'études de façon régulière; ce sont tout simplement des apprentis qui retournent à l'école.

[Text]

The Chairman: Just for the record, that was Mr. Erb speaking; now Mr. McGee would like to say something.

Mr. McGee: I would say that in some cases, for instance in welding, we have worked with the community college and tailored specific training programs to suit our needs for the pre-employment training of, say, welders—particularly in the welding field.

Mr. Sheppard: I would like to mention here that we also have a management training program. We have what we call a sandwich course, for certain management trainees, which we have already chosen. Instead of just summer employment coming to the shipyard, they come to the shipyard each summer on a very definitely laid-out plan for management training to tie in with their chosen degree. We have already chosen these lads to come in, and they are very definitely in place in our management training program.

The Chairman: Do you have any attitudes towards co-operative training or on the job training if the government of New Brunswick or the federal government were to try to sponsor more of that kind of program? Do you have any company policy with respect to it? Would you like to pursue it further with the governments?

Mr. Sheppard: We would welcome any training of any kind. As we say we are doing it all ourselves right in-house, so anything coming from the government would, I would say, be welcomed with open arms.

Mr. McGee: The subject has been broached very recently, Mr. Allmand.

The Chairman: With the provincial government or the federal?

Mr. McGee: With the provincial government community colleges.

The Chairman: You heard the last witnesses from the City of St. John and especially Mr. Elliot's stating that perhaps some of the requirements for entering the trades were unreasonable. He mentioned that the requirement of Grade 11 was maybe not really unreasonable for certain types of skilled trades. I would like to ask you whether you think there could be more flexibility in the entry requirements for skilled trades. Also, some witnesses have suggested to us that the periods for apprenticeship training are really too long: that you do not need in some cases four years, three years; that during the wartime for example, we trained people under pressure in periods of six months, one year—pilots, a lot of highly skilled workers. I would like to ask you what your view might be on that if we tried to encourage shorter training periods and also more flexibility in entry requirements.

[Translation]

Le président: Qu'il me soit permis de préciser, tout simplement, pour nos dossiers, ce c'est M. Erb qui vient de prendre la parole. M. McGee, aimeriez-vous ajouter quelque chose?

M. McGee: Je voudrais souligner que dans certains cas, par exemple dans le domaine de la soudure, nous avons travaillé en collaboration avec le collège communautaire et mis au point des programmes de formation «faits sur mesure» pour répondre à nos besoins en matière de formation préalable à l'emploi.

M. Sheppard: Autre chose: Nous disposons également d'un programme de formation des cadres. Nous avons ce que nous appelons un «cours sandwich» à l'intention de certains aspirants cadres que nous avons déjà choisis. Ce programme nous permet non seulement d'embaucher des étudiants pendant la période estivale, mais de le faire chaque été selon un plan très bien établi, conçu pour la formation des cadres et qui s'intègre au programme d'études qu'ils auront choisi. Nous avons déjà arrêté notre choix sur les participants qui ont déjà une place bien déterminée dans le cadre de notre programme de formation.

Le président: Quelle serait votre réaction si le gouvernement du Nouveau-Brunswick ou le gouvernement fédéral s'efforçait de promouvoir davantage les programmes d'enseignement coopératif ou les programmes de formation sur le tas? Votre société a-t-elle une politique quelconque en la matière? Aimerez-vous déployer davantage d'efforts en ce sens, de concert avec le gouvernement?

M. Sheppard: Toute forme de formation ne peut que nous réjouir. Comme nous l'avons dit, nous le faisons entièrement nous-mêmes dans nos propres locaux. Aussi, toute initiative adoptée en ce sens par le gouvernement serait certainement accueillie avec enthousiasme.

M. McGee: Le sujet a été abordé tout dernièrement, M. Allmand.

Le président: Au niveau provincial ou fédéral?

M. McGee: Avec les collèges d'enseignement communautaire du gouvernement provincial.

Le président: Comme l'ont déclaré les derniers témoins de la ville de Saint-Jean et surtout M. Elliot, il semblerait que certaines des conditions requises pour se former dans certains métiers ne soient pas raisonnables. Il semblerait cependant que pour certains métiers spécialisés il ne soit pas exagéré de demander des candidats qu'ils aient terminé avec succès la onzième année. J'aimerais savoir si à votre avis il y aurait moyen d'assouplir les conditions d'admissibilité dans le cas des métiers spécialisés. Par ailleurs, certains témoins ont laissé entendre que la période d'apprentissage était vraiment trop longue, que dans certains cas il n'y a pas lieu d'étaler le programme sur trois ou quatre ans; que pendant la période de guerre, par exemple, comme on était pressé par le temps, on réussissait à former des gens en l'espace de six mois, d'un an, des pilotes et bien d'autres hommes de métier hautement qualifiés. J'aimerais savoir comment vous réagiriez si nous nous efforcions d'encourager le raccourcissement des périodes de formation et l'assouplissement des conditions d'admissibilité.

[Texte]

Mr. Sheppard: For instance, in our plater course, we set a requirement for Grade 10 mathematics. We feel that the industry is advancing; it is progressing rapidly. For instance, electricity is no longer just electricity; it is electronics. So our electricians are moving into that field. They have to be capable of understanding the new instruments, the new radars etc. and the communications that are now coming in. For instance, all the ships we build will have an unmanned machinery space, which means that in that engine room, diesel engines, generators, pumps, etc. have to operate without the man controlling the engine room. Therefore all the control systems have to be capable of doing that remotely. This requires a fairly high level of education. We feel that for electricians, machinists, pipe fitters, who have to do their own development, their plan reading etc. there can be no relaxation in requirements. One of our problems is that the entry level in the past has been too low, too easy, and we are suffering in certain areas because of this. One of the things that Mr. Erb has on his plate at the moment is to recycle some of the people who are in this category. We feel that a tradesmen, especially ship-building tradesmen such as platers have to be capable of appreciating new techniques of numerical control lofting et cetera. We are very strong in this one, that you cannot lower the standards otherwise we will run into the same problems as we are just now trying to get out of.

[Traduction]

M. Sheppard: Prenons le cas de notre cours qui s'adresse aux charpentiers expert. Et bien! Nous exigeons des personnes désireuses de s'y inscrire qu'elles aient terminé avec succès leur cours de mathématique au niveau de la dixième année. Nous estimons que l'industrie évolue, et à grands pas. L'électricité, par exemple, n'est plus tout simplement de l'électricité; elle englobe aussi l'électronique. Voilà pourquoi nos électriciens s'orientent également dans ce domaine. En effet, ils doivent être en mesure de comprendre le fonctionnement des nouveaux instruments, les nouveaux radars, etc. ainsi que les nouveaux développements en matière de communication. Par exemple, tous les navires que nous construisons disposeront d'une salle des machines entièrement automatisée, où les moteurs, générateurs, pompes, etc. peuvent fonctionner sans l'intervention de l'homme. Autrement dit, le contrôle et la commande doivent se faire à distance. Pour installer un système de ce type, le travailleur doit posséder un niveau d'instruction assez élevé. Nous estimons que dans le cas des électriciens, des machinistes, des tuyauteurs-tubistes qui doivent se perfectionner par leurs propres moyens, savoir lire les plans, etc., on ne peut se permettre aucun relâchement sur le plan des conditions d'admissibilité. D'ailleurs, un de nos problèmes tient à ce que par le passé le niveau d'admissibilité a été trop bas, et que nous en subissons les conséquences dans certains domaines. L'une des idées qui intéressent M. Erb à l'heure actuelle est de recycler certaines personnes qui font partie de cette catégorie de travailleurs. En effet, nous considérons que l'homme de métier, surtout dans l'industrie de la construction navale, par exemple le blindeur de carènes, doit être en mesure de comprendre les nouvelles techniques de contrôle numérique appliquées au tracé des formes, etc. En ce qui nous concerne, une chose est certaine: nous ne pouvons nous permettre d'abaisser nos normes, sous peine de nous trouver de nouveau confrontés avec les mêmes problèmes que nous nous efforçons actuellement d'éviter.

• 1600

The Chairman: What about the period of apprenticeship?

Mr. Erb: I would like to just additionally respond to that as I have been involved in manpower training for many years. I think industry and society have an obligation, too, not to look for shortcuts, not to make the trades jobs look easy, and not necessarily to lower the income level because once we do, we encourage high school drop outs. I feel pretty strongly about that one in that if I am in Grade 10 and having trouble and I know I can get a job I may drop out, but I may hang in there with encouragement if I knew that I require Grade 11 or Grade 12. I think society has an obligation not to lower its standards just to meet some other social problem that we have.

Le président: Et qu'est-ce qu'il en est de la période d'apprentissage?

M. Erb: Je me permets ici d'intervenir étant donné que j'ai consacré de nombreuses années à la formation de la main-d'œuvre. Je pense que l'industrie privée et la société ont elles aussi le devoir de ne pas essayer de trouver des raccourcis, de ne pas tenter de donner l'impression que les métiers spécialisés sont une sinécure et de ne pas nécessairement abaisser le niveau des revenus si elles ne veulent pas contribuer à encourager les élèves du secondaire à abandonner leurs études. C'est un point sur lequel je désire attirer tout particulièrement votre attention, parce que je me mets à la place d'un élève de la dixième année qui ne réussit pas très bien dans ses études: Eh bien, si ce dernier sait qu'il peut trouver du travail, il sera peut-être tenté d'abandonner ses études. Par contre, il tiendra peut-être le coup s'il sait qu'il doit nécessairement avoir terminé sa onzième ou sa douzième année. C'est dans cette optique que j'estime que la société se doit de ne pas abaisser ses normes, dans le simple but de remédier à quelque autre problème social avec lequel elle est aux prises.

The Chairman: Thank you. John McDermid.

Le président: Merci. John McDermid.

[Text]

Mr. McDermid: I am glad you brought those points up because I was rather surprised at what Dr. Elliot had to say. It was absolutely opposite to what we have been hearing across the country from educators, that some of the largest courses in community colleges today are literacy courses and courses to learn how to communicate. The other thing is learning a little about the job, not just wiring it up but understanding why it works and how it works. So, I am pleased to hear you talk that way. How many employees are there at the shipyards?

Mr. Shephard: Fifteen hundred that are hourly paid and about 300 staff, so it would be 1,800.

Mr. McDermid: Eighteen hundred, okay. I am sure you have, but have you put together a manpower requirement and an apprenticeship requirement featuring various scenarios such as, if we get the frigate program this is what we are going to require and if we get a contract from Dome or whoever it may be? Have you done projections on that type of thing?

Mr. Shephard: Yes, we have. We can include that in our written brief to you.

Mr. McDermid: I would appreciate that. That is something the mayor mentioned a little earlier, if you tell us what you are going to do then we would be able to tell you how many people we require. The Canadian Petroleum Association made a representation to us and presented four scenarios. If the government did this, this and this as far as its energy policy is concerned, this is what we are going to require.

If you have something like that, it certainly would be helpful. Not that we are nosy about your particular manpower requirements, but the model is very important, I think, for other areas.

I want to talk a little bit about your apprenticeship program. One of the things I have found in talking to young people who want to get into an apprenticeship program is that they cannot find them, in my area in any event. I have young people come into my office every week looking for apprenticeship programs. Do your apprentices finish their apprenticeship training? In other words, do you have an agreement with your union that once an apprentice starts he will finish his training even if there is a slowdown, or do the apprentices go first before the journeymen? How is it set up?

Mr. Shephard: Unfortunately, the apprentices are laid off before the journeymen. This is something that is out of our control, it is part of the agreement that apprentices must go. However, I think you will find that over the last 7 or 8 years in our shipyard the layoff situation has been... As I say, one of our objectives is to establish a stable working force and we have managed to maintain that over the past six or seven years. So most of the apprentices have successfully completed

[Translation]

M. McDermid: Je vous suis reconnaissant d'avoir soulevé ces points, car j'étais quelque peu étonné des déclarations qu'a faites M. Elliot. Ma position était diamétralement opposée à celle des éducateurs d'un peu partout au Canada qui ont affirmé que les cours les plus populaires qui sont aujourd'hui offerts par les collèges communautaires sont les cours axés sur la rédaction, la lecture et la communication. En second lieu, vient l'enseignement relatif à l'emploi proprement dit, où l'on apprend la raison d'être et le mécanisme d'un travail donné. C'est pourquoi je me réjouis de vous entendre parler de la sorte. Combien comptez-vous d'employés au chantier de construction navale?

M. Shephard: Mille cinq cents qui sont payés à l'heure et près de trois cents qui sont rémunérés à temps plein, ce qui fait environ mille huit cents.

M. McDermid: Mille huit cents. Bien. Mais, avez-vous mis au point des exigences relatives à la main-d'œuvre et à l'apprentissage en tenant compte de divers scénarios, à savoir, par exemple: si nous devons construire des frégates ou si nous décrochons un contrat de Dome ou de tout autre organisme, voici ce que seront nos besoins. Avez-vous fait des projections de ce genre?

M. Shephard: Oui. Nous pouvons d'ailleurs en faire état dans le mémoire écrit que nous vous remettrons.

M. McDermid: Je vous en sais très gré. C'est un point qu'a soulevé le maire un peu plus tôt, et si vous nous dites ce que vous comptez faire, nous serons peut-être en mesure de vous dire quel est le nombre de personnes dont nous avons besoin. La *Canadian Petroleum Association* nous a fait un exposé et présenté quatre scénarios. Si le gouvernement adoptait telle et telle mesure, en matière de politique énergétique, voici ce dont nous aurons besoin.

Il serait très utile que vous procédiez de la sorte. Ce n'est pas que nous soyons curieux de savoir quelles sont vos besoins en matière de main-d'œuvre, mais il semble que le modèle s'avère très important, à d'autres égards.

J'aimerais maintenant discuter un peu de votre programme d'apprentissage. Une des constatations que j'ai faites à partir d'entretiens avec les jeunes désireux de s'inscrire à un programme de ce genre, c'est qu'ils sont incapables d'en trouver, du moins dans ma région. Il y a des jeunes qui se présentent à mon bureau chaque semaine, à la recherche de programmes d'apprentissage. Vos apprentis terminent-ils leur stage de formation? Autrement dit, avez-vous conclu avec votre syndicat une entente en vertu de laquelle un apprenti, une fois son programme de formation commencé, va jusqu'au bout même s'il y a un ralentissement de l'activité, ou serait-ce que les apprentis sont congédiés avant les ouvriers qualifiés? Comment cela se passe-t-il?

M. Shephard: Malheureusement, les apprentis sont renvoyés avant les ouvriers qualifiés. Nous n'y pouvons rien: cela fait partie d'une entente. Cependant, je pense que vous comprendrez qu'au cours des sept ou huit dernières années, la situation en matière de congédiement, dans notre chantier... L'un de nos objectifs est de maintenir une main-d'œuvre stable, ce que nous avons réussi à faire ces six ou sept dernières années. Par conséquent, la plupart de nos apprentis ont terminé avec succès

[Texte]

their apprenticeship, which is done in conjunction, as I said, with an advisory board setup which comprises union and management—a person who reviews the apprentice's progress. It is reviewed and he is evaluated and given a sort of briefing on his progress. This is done, as we say, with certain periods each year set aside where he leaves the workplace and takes off for six weeks in school, to bring himself up to standard on the subjects that he is studying. So maybe Mr. McGee or Mr. Erb could elaborate on the apprenticeship scheme.

• 1605

Mr. McGee: I can say just what Mr. Shepherd said—Hugh McGee by the way. In the past, I would say ten years, most apprentices who remained, and did not drop out for any other reason, had the opportunity and did complete their apprenticeship right within the shipyard. And we would hope the present ones would do the same.

Mr. McDermid: Just as a general comment, would you favour a type of program where the apprentice is assured of finishing his apprenticeship? In other words, I realize it has to be done on a union contract basis, it has to be part of the bargaining process. Let me make a statement then I would like your comments on it. One of the problems I envisage is young people hesitate to get into apprenticeship programs because they are not assured that they are going to finish it. They do not want to be guaranteed a job at the end of it but they want to make sure they finish their course. If they cannot see that they will finish that apprenticeship course, that in fact they will be the first ones to be laid off and may not get back on their apprenticeship program for six, eight, ten months, down the road—whatever it may be, do you feel that that type of thing must change in this country if we are going to have a meaningful apprenticeship program in Canada?

Mr. McGee: Yes, I believe it has to change, but I do also believe where the industry that may be doing the training is concerned, if it is a highly competitive industry that cannot set the prices of its goods, then of course the work situation is the major point of whether there is anyone working or not, and it would take some changing, because quite traditionally, apprentices and other trainees have been laid off in this area before journeymen.

We have, in some instances, taken apprentices who have done a year or two with some other employer and taken them on and allowed credits against their time there. But it is not an open door. We normally advance present employees who take a job as labourers with the hope that they will get an opportunity to go into a trade. So we generally advance from within the company into the trades, which was costly to us when Manpower allowed 60 per cent if they referred the person and only 40 per cent for a few weeks if you used your own people. I think the tradition would take some breaking, but we believe in raising the dignity of every trade, ensuring that a person has to work for it, and when he does achieve a certificate, he has achieved something that he will be proud of. Of course, I

[Traduction]

leur programme, ce qui, comme je l'ai dit, se fait conjointement avec un conseil consultatif composé de représentants syndicaux et patronaux et une personne qui surveille les progrès réalisés par l'apprenti. Une fois l'évaluation faite, les résultats sont communiqués à l'intéressé. En outre, à certaines périodes de l'année, l'apprenti quitte le lieu du travail et passe six semaines dans un établissement d'enseignement pour acquérir le niveau de compétence voulu dans leur domaine. M. McGee ou M. Erb voudront peut-être vous entretenir plus longuement de l'apprentissage.

M. McGee: Je ne peux que répéter ce qu'a déclaré M. Shepherd... Il y a environ dix ans de cela, la plupart des apprentis qui persévéraient et qui n'abandonnaient pas leur formation pour une raison ou une autre avaient la possibilité de terminer le programme au chantier même et le faisaient. J'ose espérer que ceux d'aujourd'hui suivront leur exemple.

M. McDermid: Une simple question d'intérêt général. Préconisez-vous un type de programme qui offre à l'apprenti l'assurance de terminer sa formation? En d'autres termes, je me rends compte que cela doit se faire au moyen d'une entente signée avec le syndicat et se régler à la table des négociations. J'aimerais faire ressortir un point et connaître par la suite votre avis là-dessus. L'un des problèmes que je pressens c'est que les jeunes hésitent à s'inscrire à un programme d'apprentissage parce qu'ils n'ont aucune assurance de pouvoir aller jusqu'au bout. Non pas qu'ils veuillent être assurés que cette formation débouchera sur un emploi. C'est tout simplement qu'ils désirent terminer leur cours. Actuellement, une telle perspective n'existe pas pour eux et ils savent qu'ils seront les premiers à être congédiés et qu'ils n'auront peut-être pas la possibilité d'être réintégrés dans le programme avant six, huit ou dix mois etc. Pensez-vous qu'un tel état de choses doit changer si nous voulons disposer au Canada d'un programme d'apprentissage qui se tienne?

M. McGee: Certes, je pense que les choses doivent évoluer, mais je considère également que dans le cas de l'industrie qui offre une telle formation, s'il s'agit d'un secteur hautement concurrentiel qui ne peut fixer le prix de ses produits, c'est bien entendu l'état de la production (à savoir si la Société produit ou non) qui est le point déterminant et les choses doivent évoluer parce que traditionnellement ce sont les apprentis et autres stagiaires qui ont, dans notre secteur d'activité, été congédiés avant les ouvriers qualifiés.

Nous avons dans certains cas accepté des apprentis qui avaient été au service d'un autre employeur pendant un an ou deux. Nous les avons pris en charge et avons tenu compte de leurs antécédents professionnels. Mais ce n'est pas pratique courante. En règle générale, nous accordons une promotion aux employés qui acceptent un poste comme manœuvre dans l'espoir de pouvoir accéder un jour au rang d'ouvriers qualifiés. Ainsi, nous assurons généralement nous-mêmes cette promotion à l'intérieur de notre société, ce qui nous revenait très cher, si l'on considère que le ministère de l'emploi remboursait 60 p. 100 des frais y afférents si c'était lui qui adressait la personne, mais uniquement 40 p. 100 lorsque l'initiative venait de la société même. Je pense qu'il faudra que la situation

[Text]

would like to see them complete it if they go in it, but I really do not know how some industries could do that. I do not see that a company could go 100 per cent that way and be left with just trainees to finish work that obviously requires journeymen.

Mr. McDermid: No, I think there has to be a proportion.

Mr. Sheppard: You have a structure within the yard, especially in our largest local, where there is some departmental seniority and yard seniority, so some of these lads who have come out of the yard—I say the labour pool, have come from the labour pool into an apprenticeship. For instance, if there is a layoff situation—let us say they are gone two years down the road into the apprenticeship—they then could revert, if there is a layoff, they could then come down into the labour pool and bump . . .

Mr. McDermid: . . . more recent of those guys off. That is the type of protection you have right at the moment.

• 1610

Right, that one has been approached before. You did not mention grant—levy, particularly, did you?

The Chairman: They did. They suggested that we should look at it, pursue our studies on it—and we are, by the way.

Mr. McDermid: Yes. You are very familiar with the grant-levy system? Have you been in touch with Britain lately on the problems they are experiencing with the grant-levy? Are you aware of anything that is going on over there?

Mr. Sheppard: No.

Mr. McDermid: I understand that they have had to change it quite drastically in the last little while. That is something we are looking into very seriously. It would obviously affect your company far more than many others.

Mr. Sheppard: It would.

Mr. McDermid: Okay, thank you very much.

The Chairman: There is one question I forgot. In your opening remarks, Mr. Sheppard, you referred to industrial programs of the government that might help you, such as the frigate program and the icebreaking program. Have you constructed any of the oil rigs, or is that a potential for you too, if things really go well off Nova Scotia and Newfoundland?

[Translation]

évolue, mais je considère que l'on doit rehausser la dignité de chaque métier, veiller à ce qu'une personne se montre à la hauteur de ce métier et à ce lorsqu'elle obtient un diplôme, elle puisse en tirer une grande fierté. Bien entendu, j'aimerais que ceux qui commencent un cours de formation le terminent, mais je ne vois pas comment certaines sociétés pourraient le faire. Je ne vois pas comment une société pourrait s'orienter à 100 p. 100 en ce sens, et se retrouver uniquement avec des stagiaires qui seraient chargés de terminer le travail qui doit visiblement être effectué par des ouvriers qualifiés.

M. McDermid: Non, je pense que c'est une question de proportion.

M. Sheppard: Il existe dans notre chantier, et surtout dans notre principale section locale, un régime d'ancienneté (au sein du service et dans le chantier), de sorte que certains jeunes gens qui sont admis à un programme d'apprentissage travaillaient déjà sur le chantier, c'est-à-dire qu'ils faisaient partie de l'effectif global. Par conséquent, lorsqu'il se produit des congédiement, et qu'un apprenti a participé pendant deux ans au programme d'apprentissage, il peut reprendre la place qu'il occupait auparavant, et évincer . . .

M. McDermid: . . . les employés ayant moins d'ancienneté. C'est là le genre de protection qui existe en ce moment.

Très juste, c'est un point qui a déjà été soulevé. Vous n'avez pas fait allusion au programme de prélèvements et de subventions proprement dit, n'est-ce pas?

Le président: Mais si. Ces messieurs nous ont suggéré d'étudier la question de façon plus approfondie et c'est ce à quoi nous nous appliquons.

M. McDermid: Oui. Vous connaissez très bien le régime des prélèvements et des subventions? Avez-vous eu des contacts récents avec la Grande-Bretagne au sujet des problèmes auxquels ce pays doit faire face en ce moment avec le régime des prélèvements et des subventions? Êtes-vous au courant de ce qui se passe là-bas?

M. Sheppard: Non.

M. McDermid: D'après ce que j'ai entendu dire, les Britanniques ont dû modifier cette formule de façon assez draconienne dernièrement. C'est une question sur laquelle nous nous penchons très sérieusement. Il est bien évident qu'elle touche-rait davantage votre société que bien d'autres.

M. Sheppard: Effectivement.

M. McDermid: Bien, merci beaucoup.

Le président: Une autre question. M. Sheppard, vous avez, au début de notre discussion, fait allusion aux programmes du gouvernement axés sur l'industrie qui pourraient vous être utiles, par exemple le programme de construction de frégates et le programme de mise en chantier de brise-glace. Avez-vous participé à la construction de tours de forage de puits de pétrole ou s'agit-il pour vous aussi d'une possibilité qui se concrétisera si tout se passe pour le mieux pour la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve?

[*Texte*]

Mr. Sheppard: We are looking, we have already bid on certain oil rigs but we are waiting. I would say that we have put ourselves forward as a potential builder of oil rigs, yes.

The Chairman: Thank you very much. That is very useful testimony. If you can complete in writing what you have said today verbally, that will be helpful too. I am sort of wishing now that we had had more time here so that we could have looked at your training program on the spot. It sounds very interesting. You seem to be one of the major trainers of skilled labourers in New Brunswick.

Mr. Sheppard: We are.

Mr. McGee: It was acknowledged by the federal-provincial Manpower Needs Training Committee that we were doing this, producing these people.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Sheppard: Thank you.

The Chairman: Next, I would like to call on Mr. Bruce McFarlane, President of Greenbelt Systems Limited.

Mr. Bruce McFarlane (President, Greenbelt Systems Ltd.): Can I be heard properly?

The Chairman: Yes. Excuse me, Mr. McFarlane. Go ahead—sorry for the delays, but you cannot plan this perfectly.

Mr. McFarlane: That is quite all right. I have a ship I am working on; I have to be there before seven something tonight, so I am in plenty of time.

I am speaking here as president of Greenbelt Systems. It is a very small company, essentially involved in developing computer programs within the Maritime provinces. Most of our work has been limited to the Saint John area, with some in Halifax.

As for my own personal background, I have had 20 years now in the computer field, nine of which were with the aerospace industry in the United States. It was because of part of my experience with the aerospace industry that I felt I might be able to contribute. I was with the Boeing Company of Seattle, Washington, at the time of the SST closedown, when the workforce dropped from over 100,000 men to 40,000. We were very, very heavily involved in putting our computer technology to work to find a means of getting these people back to work. I think the recent history of the Boeing Company has certainly indicated that these programs have been very highly successful. The company is definitely up and running.

I would like, first of all, to make certain that I understand what we are trying to achieve here. All I am going by is two phone calls from Ottawa and the very short article in the newspaper.

As I see it, the basic problems are fourfold. There are really not enough experienced skilled workers; those who exist are

[*Traduction*]

M. Sheppard: Nous prospectons. Nous avons déjà fait des soumissions concernant certaines tours de forage, mais nous attendons les événements. Je dirais que nous avons entrepris des démarches pour nous faire connaître en tant que constructeurs possibles de tours de forage de puits de pétrole.

Le président: Merci beaucoup. C'est-là un témoignage très utile. D'ailleurs, il serait utile que vous précisiez par écrit les idées que vous avez exprimées oralement aujourd'hui. J'aurais souhaité d'une certaine façon que nous disposions ici de plus de temps de façon à pouvoir examiner votre programme de formation sur le tas, ce qui semble très intéressant. Apparemment vous êtes parmi ceux qui forment le plus d'ouvriers qualifiés au Nouveau-Brunswick.

M. Sheppard: En effet.

M. McGee: C'est un fait qui a d'ailleurs été reconnu par le comité fédéral-provincial des besoins en formation de la main-d'œuvre.

Le président: Merci beaucoup.

M. Sheppard: Merci.

Le président: J'aimerais maintenant citer M. Bruce McFarlane, président de la *Greenbelt Systems Limited*.

M. Bruce McFarlane (président de la Greenbelt Systems Limited): Puisse-je prendre la parole?

Le président: Oui. Excusez-moi, M. McFarlane. Allez-y. Je regrette tout ce temps perdu, mais les choses ne se déroulent jamais comme on l'entend.

M. McFarlane: Ce n'est pas grave. Je fais actuellement des travaux sur mon bateau, et je dois être sur les lieux avant sept heures et quelque ce soir. J'ai donc tout mon temps.

Je prends ici la parole en qualité de président de la *Greenbelt Systems*, une très petite société qui s'occupe essentiellement de mettre au point des programmes informatisés dans les provinces maritimes. Nous avons exercé notre activité surtout dans la région de Saint-Jean, et dans une moindre mesure, à Halifax.

Quelques mots sur mes propres antécédents: cela fait maintenant 20 ans que je travaille dans le secteur de l'informatique, dont 9 dans l'industrie aérospatiale aux États-Unis. J'ai pensé que l'expérience que j'ai acquise dans cette industrie représenterait un atout certain. J'étais au service de la société Boeing de Seattle, dans l'état de Washington, au moment où la SST a du fermer ses portes après que l'effectif eut passé de 100 000 hommes à 40 000. Nous avons à cette époque joué un rôle très actif, en essayant, à l'aide de l'informatique, de trouver un moyen de permettre à ces personnes de réintégrer le marché du travail. Il suffit de constater ce qui s'est produit récemment à la société Boeing pour s'apercevoir à quel point ces programmes ont été couronnés de succès. Cette société est maintenant retombée sur ses pieds.

Je voudrais, d'abord et avant tout, m'assurer de bien saisir le propos de notre discussion actuelle. Je me fonde ici uniquement sur deux appels téléphoniques reçus d'Ottawa et le très bref article paru dans les journaux.

À mon avis, il existe essentiellement quatre problèmes, à savoir qu'il n'y a pas suffisamment d'ouvriers qualifiés ayant

[Text]

poorly distributed and divided in space and time—in other words, they are not at the right stage of their training to be available to industry or they are poorly located in space, in that they may be in the Maritimes while the need is in another part of the country; there are too many people entering the labour force without the needed skills; and as was added, and as I have added during the discussions earlier, there is a shortage of funds for training and training programs. Is that a clear interpretation of the basic problems, or do you feel there are more serious—?

The Chairman: I would say that is it, more or less. One could say about your fourth point that maybe there is not a shortage of funds; maybe the funds that are being spent are not being spent in the right areas. I pointed out in my remarks earlier today that in Canada we are spending over \$700 million at the federal level for manpower training programs, which is supposed to be the second-highest per capita in the world, yet we are faced with these mismatches, this imbalance. Consequently, it may be we need more money, but maybe we have to redirect some of the spending we are making now into more productive areas.

I think you have more or less touched on four subjects which relate to our work. Our job is investigating this to make recommendations for change in the government policies and laws, if necessary.

Mr. McFarlane: My proposal will come down to a single concrete proposal which I feel could be implemented to alleviate these situations. As I see it, the requirements, then, if these are the basic situations you are addressing yourself to, would be to provide experienced, proven workers where and when required; to meet the requirements of organized labour; to allow people to grow and meet their full potential in a free society; to adapt readily to advances in technology; to provide workers coming into the market with security for the future that their jobs will continue to exist; to enable Canada to exploit more easily and more readily its resources, using its own labour force to best advantage; to provide recognition and rewards for individual achievement—and I have added to it what I feel is certainly feasible under my proposal: to make provision for training while waiting.

Now with your indulgence I would like to read my proposal. Copies are available.

The techniques of completing a project have advanced more quickly than the techniques of planning and financing. For skilled workers this imbalance in total project performance by industry results in long idle periods between projects, a constant need to move with regional labour requirements, a continuing disruption of labour requirements in high-employment regions, extremely high labour costs, and low productivi-

[Translation]

du métier; que ceux qui existent sont mal répartis au point de vue du temps et de l'espace en ce sens qu'ils n'ont pas atteint un stade de formation suffisant pour pouvoir être utiles à l'industrie ou qu'ils sont mal répartis dans l'espace, en ce sens qu'ils peuvent se trouver dans les provinces Maritimes alors que les besoins existent dans une autre partie du pays; qu'il y a trop de personnes qui pénètrent sur le marché du travail sans les aptitudes voulues et enfin, comme il a été souligné et comme je l'ai déjà mentionné, les fonds affectés à la formation et aux programmes de formation ne suffisent guère. Convenez-vous qu'il s'agit là des problèmes fondamentaux ou estimez-vous qu'il en existe de plus graves?

Le président: Je crois que votre analyse est assez juste dans l'ensemble. Cependant, pour ce qui est du quatrième point que vous avez soulevé, on pourrait peut-être ajouter qu'il n'y a pas insuffisance mais mauvaise affectation des fonds. J'ai déjà fait remarquer aujourd'hui qu'au Canada plus de 700 millions de dollars sont dépensés à l'échelon fédéral au titre de programmes de formation de la main-d'œuvre, ce qui est censé placer le Canada au rang de deuxième pays pour ce qui est du montant affecté à ce titre par habitant. Pourtant, nous nous voyons confrontés avec ce problème. Cela peut vouloir dire que nous avons besoin de plus d'argent, mais c'est peut-être aussi un indice que nous devons tirer un meilleur parti de l'argent que nous dépensons actuellement, en le plaçant dans des secteurs plus productifs.

Je pense que vous avez mis le doigt sur quatre sujets qui relèvent de notre compétence. Notre tâche consiste maintenant à examiner la question en vue de recommander, s'il y a lieu, des changements dans les politiques gouvernementales et les lois.

M. McFarlane: J'aimerais pour ma part faire une seule proposition concrète qui à mon avis pourrait, si elle était retenue, remédier partiellement à cette situation. Si je me reporte à votre analyse, j'en arrive à déduire qu'il s'agirait de fournir des ouvriers qualifiés ayant fait leurs preuves au moment et à l'endroit voulus; de répondre aux exigences du mouvement syndical; de permettre aux gens de s'épanouir et de se réaliser pleinement dans une société libre; de pouvoir suivre le progrès technologique; de donner aux travailleurs qui pénètrent sur le marché du travail une certaine sécurité d'emploi; d'offrir au Canada la possibilité d'exploiter plus facilement ses ressources en tirant le meilleur parti possible de sa propre main-d'œuvre; d'encourager les initiatives individuelles. J'ajouterais à cela qu'il y a une mesure qui s'insère très bien dans le cadre de ma proposition, à savoir qu'on prenne des dispositions pour assurer la formation entre temps.

Permettez-moi maintenant de passer à la lecture de ma proposition. Vous pourrez, si vous le voulez, vous en procurer des copies.

Les techniques nécessaires à la réalisation d'un projet ont évolué plus rapidement que les méthodes de planification et de financement. Compte tenu de ce décalage constaté dans l'industrie aux trois étapes de tout projet, les ouvriers qualifiés se voient contraints de subir de longues périodes d'inactivité entre les projets, de se déplacer constamment en fonction des besoins régionaux en main-d'œuvre. Par ailleurs, cet état de choses

[Texte]

ty. The transient, uncertain life of a skilled worker has made it less and less rewarding for new people to enter the skilled trades you are seeking.

The situation can be completely changed by concentrating on improving the flow of information required to establish contacts between groups of skilled workers and the people requiring the work. We are suggesting that a series of regional computer networks be established, with the eventual goal of establishing a national computer network with associated data bases to provide information on contracts available, materials, services, labour requirements, and legal documents relating to available contracts.

I would like to add—and this is the fundamental aspect I have learned with the Boeing situation—it is the group that counts: the ability to get groups of workers working.

• 1620

The network would provide all the information a contractor would require to prepare a bid. The contract arrangements and work execution would be accomplished through normal channels. In other words we would not be setting up a mechanism, or recommending a mechanism, to close contracts but rather a mechanism that will let industry know what is available so that they can match their own growth plans with the data and put groups of their own employees to work in meaningful jobs. Those contractors or individuals who do not qualify for a direct link into the network would acquire the same benefits by using the network through a local data centre at a nominal monthly rate.

The network as we currently see it would be a dynamic operation constantly receiving new data on services required or available. A company requiring the services of a firm employing skilled workers would originate a request for a quotation and deliver the request to the network via their own computer or service centre.

Mr. McDermid: Excuse me. Do you think we could have copies of your presentation now so that we may underline as we follow along? There may be questions that we will want to put to you. Thank you very much.

The Chairman: Where were you, in your brief, Mr. McFarlane.

Mr. McFarlane: I was at the end of the first paragraph on the second page.

The Chairman: Fine.

Mr. McFarlane: The contractor or service company's computers will be constantly receiving information on the jobs available until they find jobs which fit their firm's production

[Traduction]

entraîne des fluctuations très marquées des besoins en main-d'œuvre dans les régions où le niveau d'embauche est élevé, des coûts de main-d'œuvre extrêmement élevés et une faible productivité. C'est en raison de cette incertitude liée à la vie de l'ouvrier qualifié que de moins en moins de gens sont attirés par les métiers spécialisés que vous aimeriez les voir exercer.

La situation pourrait changer du tout au tout si l'on s'employait à améliorer l'échange de renseignements voulu pour instaurer le contact entre les groupes d'ouvriers qualifiés et les personnes qui ont besoin de leurs services. À notre avis, il s'agirait d'instaurer une série de réseaux régionaux de renseignements informatisés, dans l'idée d'instaurer éventuellement un réseau national auquel seraient rattachés des centres de données, dans le but de fournir divers renseignements: les marchés disponibles, les besoins en matériel, en services et en main-d'œuvre et les documents juridiques relatifs aux marchés disponibles.

À ce stade-ci, je voudrais vous faire part d'un important enseignement que j'ai tiré de l'expérience de Boeing à savoir que c'est le groupe qui compte, l'aptitude à faire travailler des groupes d'ouvriers.

Le réseau pourrait fournir tous les renseignements dont a besoin un soumissionnaire pour préparer une offre. Le contrat serait préparé et le travail exécuté par les voies habituelles. C'est dire que nous ne nous proposons pas de mettre au point un mécanisme ou de recommander l'adoption d'un mécanisme destiné à faciliter la conclusion de contrats, mais plutôt un mécanisme permettant de renseigner l'industrie de façon à ce que celle-ci puisse examiner ses propres projets d'expansion à la lumière des données fournies de façon à ce qu'elle puisse faire bénéficier des groupes d'employés qui sont à son service de postes intéressants. Les soumissionnaires ou individus qui ne peuvent être reliés directement au réseau pourraient malgré tout bénéficier des mêmes avantages en utilisant le réseau par le biais d'un centre local de données, moyennant l'acquiescement d'un droit mensuel nominal.

Tel que nous le percevons, le réseau serait un mécanisme dynamique recevant constamment de nouvelles données sur les services requis ou offerts. Ainsi, une société ayant besoin des services d'une autre société qui emploie des ouvriers qualifiés pourrait présenter une demande de prix et la transmettre au réseau par le biais de son propre centre d'informatique.

M. McDermid: Excusez-moi. Nous aimerions si possible obtenir maintenant des copies de votre mémoire de façon à pouvoir souligner au fur et à mesure que vous le parcourez. Il y a peut-être des questions que nous aimerions vous poser. Merci beaucoup.

Le président: Où en étiez-vous, M. McFarlane?

M. McFarlane: J'en étais à la fin du premier paragraphe, à la seconde page.

Le président: Très bien.

M. McFarlane: Le soumissionnaire ou la société de location de services recevrait constamment, par le biais de leur ordinateur, des renseignements sur les postes à combler jusqu'à ce

[Text]

profile. Now I would like to define "production profile" at this point. This is a common and new practice that is growing. As companies conduct their planning, particularly their annual planning, they develop a profile that they would like to see jobs fit into. As we have seen there is a great deal of very justified complaint being raised about the fact that people are training for tomorrow's jobs. Now if a company had made plans and is going to have people available, we feel that this profiling is going to be one of the most important aspects of our proposal.

An hon. Member: Yes.

Mr. McFarlane: It means that if they have trained people and if jobs become available in other parts of Canada, then this training can be put to use on that job. In other words it would mean the segmenting off of a particular portion of a large company to send people to the field to do work which they would bid for in the form of a contract and be responsible for.

The profiling programs will print the requests for quotation estimation, along with the data on how this contract would meet the firm's employment situation. That was exactly what I explained. Management would review the request for a quotation and respond through normal channels. I feel very very strongly, and my experience in the industry indicates this, that the computer must stop there. It has shown where there is work available; the firm has the resources and needs the work but it should not rely on the computer to go into the human aspects of the picture beyond that point. Management, with its experience and its knowledge of industry, will make the final decisions.

An important factor behind our proposal is the availability of computers during off hours. The network would operate 24 hours a day with the contractor's computer scanning the jobs available for quotation during periods when the computer would be otherwise idle. This is purely to exploit a resource which I know exists in very, very large quantities, particularly during off hours when computers very often spend most of their time printing or sorting; they can also be scanning over the telephone lines—an activity which does not require printing.

In summary we are suggesting a computer network continually available to corporations to allow them to offer the services of groups of skilled workers. The network will be sufficiently complete that a company can prepare a proposal based on information gained from the originator through the network. With a network similar to the one proposed, contractors can bid on jobs in their home region or any other part of Canada with equal ease and confidence. The implementation of this proposal will create a homogeneous, productive, secure environment for new workers to enter the skilled trades and

[Translation]

qu'ils trouvent ceux qui correspondent au profil de production de leur société. J'aimerais, à ce stade-ci, définir le concept du «profil de production». Il s'agit d'une pratique nouvelle qui se répand de plus en plus. Lorsque les sociétés font leur planification, surtout leur planification annuelle, elles établissent un profil qui tient compte des divers postes. Comme nous l'avons vu, beaucoup se plaignent et à juste titre, de ce que les personnes reçoivent une formation pour les postes de demain. Si l'on prend le cas d'une société qui a fait ses prévisions et compte pouvoir se passer des services de certains employés, nous estimons que le profil de production peut jouer ici un rôle très important.

Une voix: Oui.

M. McFarlane: J'entends par là que si cette même société a formé les gens et que des postes deviennent vacants dans d'autres parties du Canada, cette formation peut servir à quelque chose. Autrement dit, il s'agirait de retrancher une partie donnée de l'effectif d'une importante société et d'envoyer les intéressés exécuter un travail pour lequel la société présenterait une offre sous forme de marché et dont elle assumerait la responsabilité.

Dans le cadre des programmes, on imprimerait les demandes de prix ainsi que les données indiquant comment le contrat pourrait être utile à la société, compte tenu de sa situation en matière d'emploi. C'est exactement ce que j'ai expliqué. La direction examinerait la demande de prix et répondrait par les voies habituelles. Je crois profondément et mon expérience dans l'industrie le confirme, que c'est là que doit s'arrêter l'intervention de l'ordinateur. En effet, ce dernier a indiqué où il existe du travail; la société possède les ressources nécessaires et doit faire effectuer le travail, mais elle ne devrait pas laisser à l'ordinateur le soin de régler les problèmes humains qui se posent, passé ce stade. C'est à la direction, forte de son expérience et de ses connaissances de l'industrie, qu'il revient, en dernière analyse, de prendre les décisions qui s'imposent.

Autre élément important qui fait partie de notre proposition: la possibilité de se servir des ordinateurs en dehors des heures de pointe. En effet, le réseau fonctionnerait 24 heures par jour, et l'ordinateur du soumissionnaire passerait en revue les postes pouvant faire l'objet d'une soumission, pendant les périodes où l'ordinateur serait normalement inactif. L'idée ici est tout simplement d'exploiter une ressource qui est, je le sais, considérable, surtout en dehors des heures de pointe, lorsqu'il arrive que les ordinateurs passent la plupart de leur temps à imprimer ou trier. Autre possibilité: le balayage à distance, par le réseau téléphonique, activité ne nécessitant aucune impression.

• 1625

Bref, nous préconisons l'installation d'un réseau informatisé qui soit continuellement au service des sociétés et qui permette à celles-ci d'offrir les services de groupes d'ouvriers qualifiés. Ce réseau sera suffisamment complet de façon à ce qu'une société puisse faire une proposition en se fondant sur les renseignements obtenus de l'auteur par l'intermédiaire du réseau. S'ils disposaient d'un réseau semblable à celui que nous proposons, les entrepreneurs pourraient faire des offres pour des postes aussi bien dans leur propre région que dans toute autre partie du Canada, et ce, avec la même aisance et la

[Texte]

build a solid work experience by working with people who have become highly skilled in their trades. The proposal will assure Canada of a continued supply of qualified, competent, productive workers available from coast to coast in both official languages. The country will also benefit from the increased tax base which will be created by reducing the already alarming high overhead rate.

The Chairman: Well that is an innovative and interesting idea. John, do you have questions for Mr. McFarlane?

Mr. McDermid: Yes. First of all, who would establish the network? Are you suggesting that it be a government network?

Mr. McFarlane: I thought a great deal on that particular point. I think it should, first of all, be regional. I think government should support regionally whatever processes exist but I feel definitely the thing should get off the ground regionally before we consider the grand picture, Canada-wide. I think it would have to be through basic contract letting, particularly the design because a system like this can begin very small and fairly economically but the decisions that are made in the beginning are the decisions that are going to affect it when it becomes a very very complex and very very interactive. A dynamic system is one that is continually drawing data, making decisions and returning data to the originators. Once it has been running for several years it will develop trends which can very seriously affect the economic trends of the country. I think these trends should be carefully analyzed on a regional basis before the system becomes too widely used. I think one of the critical ones would be the segmentation of labour, which this type of system lends itself to very strongly. In other words big companies like the drydock, would not tend to look in terms of their 1,500 workers, they would tend to look in terms of 75 or 80 groups of 50 or 60 workers each, these groups could be paired off at any time and consequently the balance of how much in-house labour you keep and how much you allow to go out to contract would be a very serious economic situation.

Mr. McDermid: Okay, you are talking to a layman when it comes to computers.

Mr. McFarlane: Well I hope I have worded it that way.

Mr. McDermid: Okay. I just wanted to warn you about that now before we carry on. When you are talking about putting contracts on the computer so that whoever subscribes to it can plug into it, what kind of contracts are you talking about? Are you talking about government contracts; are you talking about

[Traduction]

même assurance. L'adoption d'une telle proposition contribuerait à l'instauration d'une ambiance de travail homogène et sûre qui saurait attirer de futurs ouvriers qualifiés et les inciter à acquiescer du métier en travaillant avec des ouvriers qui sont devenus très chevronnés dans leur domaine de spécialisation. Si elle était retenue, notre proposition devrait donner à notre pays l'assurance de pouvoir compter continuellement sur une réserve d'ouvriers qualifiés, compétents et produisant bien, d'un bout à l'autre du Canada, dans les deux langues officielles. Elle devrait aussi permettre au Canada de bénéficier d'une augmentation de l'assiette de l'impôt obtenue par la réduction des frais généraux qui ont déjà atteint un niveau alarmant.

Le président: Eh bien! C'est là une idée innovatrice et intéressante. John, avez-vous des questions à poser à M. McFarlane?

M. McDermid: Oui. Tout d'abord, qui s'occuperait de l'installation du réseau? Laissez-vous entendre qu'il devrait s'agir d'un réseau d'État?

M. Farlane: J'ai beaucoup réfléchi à cette question. Je pense que le réseau devrait être essentiellement régional et que le gouvernement devrait appuyer toute initiative de ce type à l'échelon régional, mais je soutiens que la chose doit démarrer à l'échelle régionale avant d'être étendue à l'ensemble du pays. Je pense que les travaux, surtout de conception, devraient se faire au moyen de contrats, parce qu'un réseau de ce genre peut au départ être très modeste et assez économique, mais les décisions qui sont prises au début ont un effet déterminant lorsque le réseau devient extrêmement complexe et repose énormément sur l'interaction. Un réseau dynamique est celui qui extrait des données, prend des décisions et renvoie les données à la source, et ce, sans interruption. Lorsqu'il aura compté plusieurs années de fonctionnement, il s'en dégagera des tendances qui peuvent influencer énormément sur les tendances économiques de notre pays. Je pense qu'il importe que ces tendances soient analysées soigneusement à l'échelle régionale avant que le réseau soit diffusé sur une échelle trop grande. A mon avis, l'un des problèmes-clés tient à ce que ce type de réseaux risque fort de contribuer à la fragmentation de la main-d'œuvre. En d'autres termes, les grandes entreprises comme la drydock n'auraient pas tendance à considérer leur effectif dans une perspective d'ensemble (1500 ouvriers), mais plutôt comme 75 à 80 groupes comptant chacun 50 à 60 ouvriers. Ces groupes pourraient être partagés en deux à n'importe quel moment, et par conséquent, la question de savoir quel est le nombre d'employés que l'on doit garder et quel est le nombre d'employés à qui l'on doit permettre d'accepter un contrat ailleurs, pourrait avoir des épercussions très graves sur le plan économique.

M. McDermid: Bien, vous vous adressez à un profane en matière d'ordinateurs.

M. McFarlane: Eh bien, j'espère m'être exprimé assez clairement.

M. McDermid: Je voulais tout simplement attirer votre attention sur ce fait avant que nous poursuivions. Lorsque vous parlez d'informatiser les contrats de façon à ce que quiconque entend y souscrire puisse se brancher sur l'ordinateur, à quel type de contrat faites-vous allusion? Des contrats du gouverne-

[Text]

construction contracts; are you talking about anything that may come down the tube? The number of contracts a day that Jean-Jacques Blais signs, which comes out from his area alone, is mind boggling. I just do not have the over-all picture yet. You will have to boil it down even more.

Mr. McFarlane: First of all I would like to point out, and that is why I think I paused at that point, I am not recommending that we put contracts on the computer. I feel that would be a serious mistake. Just strictly the supportive material. An example: They are letting contracts now I believe for this offshore drilling rig and they are going to let them in Texas because of the track record in Texas. The scenario that may surround a project of that nature is that the government could require that the Texas company that is going to build this, segment the project down into various definable tasks and that it put those tasks on a data base which it maintains in its own computer system. The computer system I am recommending will scan that over the telephone lines and would say to Drydock, We can build the legs; we can build certain things that are definable tasks because they have been brought down to a certain level that has been defined. We know we cannot build the whole but we can build this part of it. They can look at their own annual planning, which the computer has and which is all local to their own operation, and say Yes, if by September you can have the design of those legs complete we can bid, and this is roughly what we would bid or what we would be interested in bidding. It is fair to say they would not say how much they would bid.

• 1630

At that point, the computer would present Mr. McArthur or whoever with printouts to say, this situation is available to you; these people are interested in this work and we can do it. They would have the necessary meetings and so forth with a terrific amount of background information: where the materials are available, where the labour is available, what the union requires, what schedules they have for the docks; all this information, which most of them have. They can profile the incoming job against that profile and say Look, this is a good thing. Then they can go to the traditional ways. They can phone people they know and say they would like to talk to them about it; the flights to Texas and back and forth. The traditional ways of doing business that we have prospered by would take over from there, and the contracts and so forth would all be signed completely external to the computer. The computer would have identified the job, identified their ability to perform the job, given them answers to pertinent questions that they know management is going to ask. Before they even start to think about it, it has all been answered, and from then on management have the confidence. If a thing like this goes on for seven or eight years, after a while management begins to build confidence.

[Translation]

ment? Des contrats de construction? Parlez-vous d'un projet quelconque qui pourrait se réaliser? Le nombre de contrats que signe Jean-Jacques Blais chaque jour, en provenance de sa région uniquement, est faramineux. Je n'ai tout simplement pas encore un aperçu général de la situation. Vous devrez être encore plus précis.

M. McFarlane: Permettez-moi avant tout de souligner, et c'est sans doute la raison pour laquelle je me suis arrêté à ce stade, que je ne recommande pas l'informatisation des contrats. J'estime que ce serait une très grave erreur. On devrait s'en tenir aux seules données d'appui. Exemple: à l'heure actuelle, on adjuge des contrats pour une plate-forme de forage en mer et c'est sans doute au Texas qu'ils seront adjugés en raison de l'expérience des Texans dans le domaine. Ce qui pourrait se produire dans un cas comme celui-là, c'est que le gouvernement pourrait exiger de la société texane responsable de ce volet, qu'elle divise cette partie du projet en tâches bien déterminées, et qu'elle les inscrive sur une base de données qui fait partie de son propre réseau informatisé. Le réseau informatique que je recommande fera un balayage par voies téléphoniques et pourrait répondre à la société Dry Dock: «Nous sommes en mesure de construire les montants de la plate-forme; nous pouvons accomplir certaines tâches bien définies. Nous savons que nous ne pouvons mener à bien l'ensemble du projet, mais nous pouvons en réaliser une partie». La Dry Dock peut examiner sa propre planification annuelle qui est informatisée, et répondre: «Oui, si d'ici au mois de septembre vous pouvez nous remettre les dessins de conception et de fabrication, nous pouvons faire une soumission, et voici ce que serait à peu près notre soumission ou voici ce que nous serions intéressés à offrir. Il est bien entendu qu'elle n'indiquerait pas le montant de la soumission.

A ce stade, l'ordinateur fournirait à M. McArthur ou à qui de droit des imprimés indiquant: «voici ce qui vous est offert; un travail intéresse telle société et elle est en mesure de le faire». Ces messieurs pourraient alors tenir les réunions nécessaires, et disposeraient pour ce faire d'une masse énorme de renseignements de base, à savoir: les endroits où l'on peut se procurer le matériel, les endroits où il existe de la main-d'œuvre; les conditions exigées par le syndicat; les horaires de travail; etc., bref, tous les renseignements dont la plupart disposent. Ils peuvent alors tracer le profil du travail à venir à la lumière de ce profil, et se dire: «Ceci serait une bonne chose». Ils peuvent recourir aux méthodes traditionnelles, à savoir, téléphoner aux gens qu'ils connaissent en leur indiquant qu'ils voudraient discuter de la question avec eux. Il y a aussi les multiples visites au Texas. Autrement dit, c'est à partir de ce stade qu'on ferait les démarches qu'on engage normalement en affaires. La signature des contrats et des autres documents pourrait se faire sans l'intervention de l'ordinateur. Le rôle de l'ordinateur se sera borné à ce qui suit: définir le travail, déterminer l'aptitude de l'entreprise à exécuter le travail, répondre aux questions pertinentes que la Direction va sans aucun doute poser. Toutes les réponses ayant été données avant même que la Direction ait eu le temps d'y penser, la confiance est déjà gagnée. Lorsque cela se reproduit sur une

[Texte]

Mr. McDermid: I still do not have this straight in my own mind, and maybe I am missing something. Are we talking about government? You gave as your example Petro-Canada buying an offshore oil rig that is being made in Texas or wherever. They are getting a contract on it. If I am a manufacturer in Toronto and I am after whatever it may be, are you suggesting that I can tap into this network as well?

Mr. McFarlane: Yes, I think you would be very interested in doing so.

Mr. McDermid: Let me ask you this: Why would not Greenbelt Systems Limited, for example, set that up in this area and sell it to local people rather than have government involved?

Mr. McFarlane: It would not have anything near the resources.

Mr. McDermid: So what you are saying is that it is on such a mammoth scale that really the federal government has to spearhead the thing.

Mr. McFarlane: I hate to admit it, but it does not have to be on a very mammoth scale to be out of Greenbelt's range.

Mr. McDermid: You know what I am getting at.

Mr. McFarlane: I understand.

Mr. McDermid: Listen, Bruce, I am not swinging...

Mr. McFarlane: I think our annual income was about \$15,000 last year.

Mr. McDermid: The point you are trying to make is that it is on such a mammoth scale that it has to be done on a national basis and it has to be spearheaded by the federal government.

Mr. McFarlane: My feeling is yes.

Mr. McDermid: Okay. Then would it be a subscription type of thing to get on it? Is that what you are saying? If I was the drydock, for example, and I wanted to use that facility, I would have to pay a certain fee every year, or whatever it may be?

Mr. McFarlane: Somebody would have to pay the telephone company for the program and development, and I think a subscription would certainly be the fair way to go.

Mr. McDermid: That is the type of thing you are talking about though.

Mr. McFarlane: The smaller companies that would want local business, say plumbers, well drillers and people of this nature, who would not even want to bid contracts but just want to know lists of available work, would subscribe probably in a very low range, maybe \$100 to \$150 dollars a month, to a local data center. In that case I feel a company like Greenbelt could definitely come in and be of use. We would, for instance,

[Traduction]

période de sept ou huit ans, au bout d'un certain temps, la Direction commence à avoir confiance.

M. McDermid: Tout cela ne me semble pas encore très clair, peut-être y a-t-il quelque chose qui m'échappe? Est-il question ici du gouvernement? Vous avez cité l'exemple de Petro-Canada qui faisait l'acquisition d'une tour de forage de pétrole en mer et vous dites que le projet se réalise au Texas ou ailleurs. Une société texane a donc décroché le contrat. Si je mets à la place d'un fabricant de Toronto qui est à la recherche d'un marché quelconque, est-ce que je peux selon vous me brancher sur le réseau moi aussi?

M. McFarlane: Oui, je crois que cela présenterait pour vous un intérêt certain.

M. McDermid: Permettez-moi de vous poser cette question: pourquoi est-ce qu'une société comme la Greenbelt Systems Limited ne mettrait pas sur pied un tel projet dans cette région et ne le vendrait-elle pas à la population locale? Cela ne vaudrait-il pas mieux que de compter sur la participation du gouvernement?

M. McFarlane: Elle serait loin de disposer des ressources que possède le gouvernement.

M. McDermid: Si je vous comprends bien, c'est une entreprise tellement gigantesque que c'est vraiment le gouvernement fédéral qui doit le lancer.

M. McFarlane: C'est malheureusement vrai. Mais, il n'est pas nécessaire que ce soit une entreprise gigantesque pour ne pas être à la portée de Greenbelt.

M. McDermid: Vous voyez où je veux en venir.

M. McFarlane: Je vois très bien.

M. McDermid: Bruce, je n'essaie pas ici d'en imposer.

M. McFarlane: Je pense que notre revenu annuel était de l'ordre de \$15 000 l'an dernier.

M. McDermid: Ce que vous essayez de nous faire comprendre c'est que le projet est d'une envergure telle qu'il doit être entrepris à l'échelon national et que le gouvernement fédéral doit en être le fer de lance.

M. McFarlane: C'est mon avis.

M. McDermid: Bien. Dans ce cas, il faudrait s'abonner à ce genre de service? C'est bien ce que vous dites? Si, par exemple, la Dry Dock voulait utiliser ce service, elle serait tenue d'acquitter un certain droit, mettons tous les ans?

M. McFarlane: Il est certain qu'il faudra payer la société de téléphone pour l'élaboration et la mise en œuvre du programme. Je pense que l'idée d'un abonnement serait très certainement à retenir.

M. McDermid: C'est bien à cela que vous faites allusion n'est-ce pas?

M. McFarlane: Les petites entreprises qui voudraient faire affaire localement, des plombiers, des spécialistes en forage de puits, et d'autres ouvriers de ce genre, qui ne songent même pas à faire des soumissions mais veulent savoir quel genre de travaux à exécuter. Eh bien! Ces entreprises pourraient sans doute se prévaloir des services d'un centre local de données, moyennant un abonnement mensuel de 100 à 150\$. Dans un

[Text]

provide well drillers with lists of available contracts in the same area so that they would not have to move their machinery from one place to another.

Mr. McDermid: Last question. Is it a voluntary thing? In other words, you are not saying that industries must put their requirements on this computer; it is strictly voluntary, one hundred per cent voluntary.

Mr. McFarlane: Yes, but I think you would find that if it catches on, and that is why I suggested very strongly the regional aspects, there may not be the choice. That is why I have been very careful to put into it this provision for people that do not have the necessary hardware because, as you are well aware, now, in almost all industries, the ability to produce the actual product from the time of the go-ahead, because of the very high cash flows that labour and materials are placing on industry, has to be extremely short.

• 1635

In other words, even an airplane only takes a little over a year to go right from the drawing board into the air. Though there has been maybe three, four, five years of planning behind it, constantly revised, once somebody says that you are going to build an airplane, everybody just works day and night until that airplane is in the air and the first cheques are signed. It is the same in all industries.

Consequently, I feel that if you are going to keep your labour constantly employed, you want some means of cutting that terrifically long and expensive—and I suppose it vacillates to a large extent—planning period, when you are selling your concepts, your ideas and so forth, to a minimum.

Also, of course, it is very, very string in the case of the purely exploratory. Is it feasible to build something in Canada or do we have to go abroad to get it built? We can go to the network and say, "Look, we are interested. Have you got the capability to do this?" Possibly overnight, you would have 7, 8, 14 companies in Canada who would tell you, "Yes, we could do this part, that part and another part." But I would not recommend, I say again, that the prices actually go over the computer, but the following morning, they would probably phone or telex to say, "We are the originator".

I think there is a certain point of security which is vital. In that case, as I am becoming more and more aware with computer systems, I would recommend that only certain people be able to use it. You will get people with academic interests who are liable to load up data bases with all kinds of strange data and start little experiments if they are not held responsible for what data they enter into the system and what

[Translation]

cas comme celui-là, j'estime qu'une société telle que Greenbelt pourrait jouer un rôle certain. Elle pourrait par exemple fournir aux spécialistes en forage de puits des listes de contrats disponibles dans la même région de façon à ce qu'ils n'aient pas à déplacer leur équipement d'un endroit à l'autre.

M. McDermid: Dernière question. Est-ce que cela se fait sur une base volontaire? J'entends par là: vous n'êtes pas en train de dire que les entreprises doivent nécessairement faire état de leurs exigences sur cet ordinateur? C'est sur une base strictement volontaire, n'est-ce pas?

M. McFarlane: Oui, mais je pense que si la formule se répand, c'est une des raisons pour lesquelles j'ai énormément insisté sur l'élément régional, il se pourrait qu'il n'y ait pas de choix. C'est pourquoi j'ai pris le soin d'inclure une disposition pour les gens qui n'ont pas le matériel nécessaire. En effet, comme vous le savez, la plupart des industries disposent d'un délai très court pour fabriquer les produits, à partir du moment où elles ont obtenu le feu vert, et ce, en raison de l'importance des liquidités que la main-d'œuvre et le matériel exigent.

En d'autres termes, même dans le cas des avions, il n'y a qu'un peu plus d'un an qui s'écoule entre l'étape du dessin et le moment du vol. Même si la planification a duré trois, quatre ou cinq ans, à partir du moment où quelqu'un donne l'ordre de construire un avion, chacun doit travailler jour et nuit jusqu'à ce que l'avion soit en état de voler et que les premiers chèques soient signés. C'est ainsi que cela se passe dans toutes les industries.

Par conséquent, je considère que si vous voulez que vos employés aient constamment du travail, vous voudrez trouver un moyen quelconque de réduire au minimum la période de planification terriblement longue et coûteuse (et je suppose qu'elle fluctue énormément), période pendant laquelle vous vendez vos idées, etc.

De plus, je pense que la question se pose surtout à l'étape purement exploratoire. Par exemple, lorsqu'il s'agit de savoir si un projet peut être réalisé au Canada ou s'il faut le confier à un pays étranger, on peut poser la question au réseau, à savoir qu'un tel projet nous intéresse et qu'on aimerait savoir qui est en mesure de le mener à bien. Il est bien possible qu'en l'espace d'une nuit, il y ait 7, 8 ou 14 sociétés canadiennes qui vous donnent une réponse affirmative, indiquant qu'elles peuvent se charger de telle ou telle partie du projet. Cependant, je le répète, les prix ne devraient pas, à mon avis, être indiqués sur l'ordinateur. Ce qui se passerait c'est que le lendemain matin, les entreprises intéressées téléphoneraient ou enverraient un télex indiquant que ce sont bien elles qui ont offert leurs services.

Je pense qu'il y a une certaine marge de sécurité qui est vitale. Dans ce cas, étant donné que je connais de mieux en mieux les ordinateurs, je suggérerais que seules certaines personnes puissent y avoir accès. En effet, il y a toujours des personnes qui, si elles ne sont pas tenues responsables des données qu'elles introduisent dans le réseau et de l'usage qu'elles en font lorsqu'elles les reçoivent, seraient capables de

[Texte]

they do with it when they get it back. So I think it would have to be selected data centres and selected large employers and large companies that would actually have direct access to the network.

Mr. McDermid: Good. Thank you.

The Chairman: Mr. McFarlane, John McDermid has pretty well explored the concept that you have presented in your brief. I just wanted to ask a few questions about your company. How many employees does your company have and what sort of computer services does it provide?

Mr. McFarlane: Well, really, the computer employee is myself: it is pretty well a one-person company. I operate the computer centre and I do contract work for various individuals. I have primarily been involved in just small local computer applications but I am very, very interested, though, in getting back to and getting involved with the actual control-type of computing where we use the computer to make money for people. In other words, the operations research; the main control parameters of industry as opposed to just working out billing or...

The Chairman: When we were in Sidney, Nova Scotia, there was a man there who had come from the United States and started a small computer company, and he felt that there was a real growing demand in the Atlantic area for computer technicians and for the computer industry. He pointed out the increasing use of computers on fishing craft and in all sorts of industries where they have not been used before. He also pointed out that the people he needed just were not trained in Cape Breton where there are a lot of unemployed; that he was taking people and training them himself to do maintenance and repair work on these computers.

I just want to ask you in a general way—and feel free to tell me that you cannot answer it; but if you can, I would like to have your views—if you think that in the New Brunswick area, which is, as well, an area for potential expansion of industry in the whole computer field in the next ten years—we are looking down the road here—if you think that we do have the training programs required in our vocational schools and so on in this area to meet that need of the future?

• 1640

Mr. McFarlane: Yes, we do have the demand, and no, we are not training realistically.

The Chairman: That confirms it. We spent a lot of time with him on that same subject for Nova Scotia so it would appear that the same thing applies.

Thank you very much for a very, as I say, innovative idea. We will certainly be looking at that more closely. Thank you very much.

Mr. McFarlane: Thank you very much.

[Traduction]

charger les bases de données avec des données les plus étranges et farfelues et faire de petites expériences. Voilà pourquoi j'estime que seuls certains centres de données, certains importants employeurs et certaines grandes entreprises devraient avoir un accès direct au réseau.

M. McDermid: Bien. Merci.

Le président: M. McFarlane, John McDermid a bien approfondi le concept que vous avez introduit dans votre mémoire. Je voudrais tout simplement vous poser certaines questions au sujet de votre entreprise. Combien comptez-vous d'employés et quel est le genre de services de traitement de l'information que vous offrez?

M. McFarlane: Eh bien! En fait, le préposé aux services de traitement c'est moi. Ma société ne compte pour ainsi dire qu'un seul employé. Je suis celui qui fait fonctionner le centre d'informatique et qui travaille à contrat pour divers individus. Jusqu'ici, je n'ai fait que des travaux de petite envergure, à l'échelon local. Cependant, ce qui m'intéresse véritablement c'est de faire en sorte que l'ordinateur puisse faire rapporter de l'argent à des gens. Autrement dit, ce qui m'attire, c'est la recherche opérationnelle, les principaux paramètres de contrôle de l'industrie, et non pas la facturation ou...

Le président: Lorsque nous étions à Sydney, en Nouvelle-Écosse, nous avons fait la connaissance d'un Américain qui s'était lancé dans une petite société de traitement de l'information et qui était d'avis que la demande de techniciens en génie électronique et des services de traitement de l'information se faisait de plus en plus grande dans la région de l'Atlantique. Il nous a indiqué que l'usage des ordinateurs se répandait de plus en plus dans les secteurs d'activités tels que l'industrie de la pêche où l'informatique n'avait jamais été utilisée auparavant. Il a également fait remarquer que les travailleurs dont il avait besoin ne recevaient tout simplement aucune formation à l'Île du Cap-Breton, où l'on compte beaucoup de chômeurs; qu'il recrutait des gens qu'il formait lui-même pour les travaux de réparation et d'entretien de ses ordinateurs.

J'aimerais, si vous le permettez, vous demander si à votre avis dans la région du Nouveau-Brunswick, où l'on pourrait assister également à un essor de toute l'industrie de l'informatique au cours des dix années à venir, et nous restons ici purement dans le domaine des projections, nous disposons, notamment dans nos écoles de formation professionnelle, des programmes de formation voulus pour répondre aux besoins futurs?

M. McFarlane: Oui, la demande existe effectivement et la formation ne se fait pas de façon rationnelle.

Le président: Il s'agit là d'une confirmation. Nous avons consacré énormément de temps à l'étude du même sujet dans le cas de la Nouvelle-Écosse. Il semblerait donc que la même situation prévaut dans les deux cas.

Je vous remercie de cette idée innovatrice. Nous allons certainement l'examiner plus attentivement. Encore une fois, merci.

M. McFarlane: Merci beaucoup.

[Text]

The Chairman: The final witness for this afternoon is Ms. Louise Adler of Odler Associates. Her name was added to the list today. Ms. Adler, I understand you may not have a brief, but you can read from your notes. We try to ask our witnesses that come like this at the last minute if they could keep their verbal remarks to 15 minutes to give us some time to ask some questions.

Mrs. Louise Adler (President, Adler Associates): Shall do. I think that my report is along different lines. First of all, we have a great problem. I am not speaking just for Saint John, I am speaking for the whole country. It is even true, from an international conference that I just attended, the 9th International Conference of Social Gerontology, that it is a world problem. The speed of technology has given us a tremendous number of people who are unemployed, all over the world, all over Canada, certainly in Saint John. But there is a very peculiar thing about it. They are unemployed because many of them do not have the skills that we need. On the other hand, there is a very large group of people who are thoroughly skilled but who have been told they are not needed. I think you realized that when it was said about an hour ago, I believe, that 70 to 85 per cent of the skilled people now employed are over 45 or there are a lot of people who are skilled but they are over 60, and these people could be of great service to the ones who do not have jobs if we had an apprenticeship.

I do not want to be personal, but I have employed, in the last 35 years, in six different careers, about 1,000 people, not mass employment, 90 people in one job, 78 in another job, et cetera. I have found that young people, even if they have gone through school, do not have the skills because we have done away with the apprenticeship. On the one hand we have skilled technicians and we have tried to put them on the shelf, and on the other hand we have young people who do not have the skills.

I suggest, and this was also suggested at that world conference that represented 70 countries, had 1,000 representatives present, in Quebec City at the end of August, the same statement was made that I am making now, that we should combine the two and put our apprenticeship system back in. It does not mean that we do away with the schools. We can still have our training schools: we need that training. But when you get out of a school you are not an expert, you just have certain knowledge. To put it to work you need somebody who knows just how to do it. That is one.

The second point that I want to bring across is vocational guidance. It is very shocking that we do not take an inventory of what we have and what we need and guide people into the jobs that we need, tomorrow, the day after, whether the day

[Translation]

Le président: Le dernier témoin prévu pour cet après-midi est M^{me} Louise Adler de la société Adler Associates. Son nom a été ajouté à la liste aujourd'hui. M^{me} Adler, si je comprends bien, vous n'avez peut-être pas de mémoire à nous présenter, mais vous pouvez faire votre exposé à partir de vos notes. Nous nous efforçons de demander à nos témoins qui s'annoncent à la dernière minute de s'en tenir à un exposé de 15 minutes de façon à nous laisser le temps de les interroger.

Mme Louise Adler (présidente de l'Adler Associates): Très bien. Je pense que mon intervention ne se situera pas sur le même plan. Tout d'abord, je dois dire que nous sommes confrontés à un grave problème. Je ne fais pas uniquement allusion à St-Jean, mais à l'ensemble du pays. Je dirais même, pour avoir assisté dernièrement à une conférence internationale, la 9^e conférence internationale de gérontologie sociale, qu'il s'agit d'un problème mondial. Compte tenu du rythme de l'évolution de la technologie, nous nous sommes retrouvés avec un nombre considérable de chômeurs, et ce, partout dans le monde, d'un bout à l'autre du Canada et certainement à St-Jean. Mais il y a quelque chose de particulier dans ce dernier cas, car, en effet, si nous avons des chômeurs, c'est parce que beaucoup ne possèdent pas les aptitudes dont nous avons besoin. Par contre, nous avons un grand nombre de personnes qui sont parfaitement qualifiées, mais à qui on a affirmé que l'on n'avait pas besoin de leurs services. Je pense que vous vous en êtes rendu compte lorsque cela a été dit, il y a environ une heure de cela. A mon avis, de 70 à 85 p. 100 des personnes qualifiées qui font actuellement partie de la population active ont plus de 45 ans. Il faut aussi dire qu'un grand nombre de personnes qualifiées ont cependant plus de 60 ans. Or ces personnes pourraient être très utiles à ceux qui sont sans emploi, si nous avions un programme d'apprentissage.

Permettez-moi de vous citer un exemple personnel. J'ai embauché, au cours des 35 dernières années, dans six différents postes que j'ai occupés, environ 1,000 personnes. Il ne s'agissait pas d'embauche en série, en ce sens qu'il s'agissait de 90 personnes pour un type d'emploi, 78 pour un autre, etc. J'ai constaté que les jeunes, même ceux qui sont allés à l'école, ne sont pas qualifiés, et ce, en raison de l'absence de programme d'apprentissage. D'une part, nous avons des ouvriers qualifiés et nous avons essayé de les mettre au rancart, et d'autre part, nous avons des jeunes non qualifiés.

Ma proposition fait partie de celles qui ont été présentées à la conférence internationale à laquelle ont participé 70 pays, soit 1,000 représentants, à Québec, à la fin d'août: nous devrions réunir les deux catégories de personnes et réintroduire notre programme d'apprentissage. Ce n'est pas que nous voulions supprimer les écoles. Nos écoles de formation ont encore leur raison d'être; elles jouent un rôle utile. Cependant, le fait est que lorsqu'on sort d'une école, on n'est pas expert. On est simplement muni d'un certain bagage. Pour mettre à profit ces connaissances, on a besoin de l'aide de quelqu'un de chevronné. C'était là le premier point que je voulais faire valoir.

Autre point: l'orientation professionnelle. Il est ahurissant que nous n'ayions aucun relevé de nos ressources et de nos besoins, et que nous n'orientions pas des gens vers les débouchés qui existent ou qui existeront demain ou après-demain

[Texte]

after is three years or five years. We train an entire group of people and this goes for universities and for colleges and for high schools. I can name you a dozen jobs that go begging today, some in Saint John, all of them in Canada, some worldwide. Some of them require university training, some require college training, some require other training, but nobody guides the people into these jobs. I personally looked for a physiotherapist in Saint John, all through the Maritimes, all through Canada, all through the United States, all through Great Britain, and then when I went to an international conference, the World Health Organization said there was a world shortage. Yet when you go to the universities and find out where these people are they are not being trained in the numbers in which we need them.

When you have a growing senior population—I am not talking just about the people who are handicapped, who are crippled, who are in accidents, who want to get correction through physical therapy—I am talking about the prevention we could do, the growing senior population, which is now 10 per cent and will be tomorrow, as you well know, going up to 20 per cent and more. We could prevent them from having to be a burden, we could prevent them from having to be institutionalized, if we had this paramedical treatment. But we do not have the staff for it, let alone the money. And why do we not have the staff? Because nobody in vocational guidance tells these people, here is going to be an opening that is growing.

I am just giving you that as one example. For example, we are short of physicians here in Saint John, in New Brunswick. For the country as a whole, we may not be short of physicians generally. But do you know the scarcity we have in? How many medical universities and how many students do they have in geriatrics in Canada? That is something the government ought to investigate. If that population is growing and if they are going to live another 30 years after 55, after 60, then I think we need some geriatric people too, and they should be trained.

The next thing I want to bring to your attention is this. There are people who have skills and then for one reason or another those skills are no longer required. Yet with a little training and guidance those persons could be experts elsewhere. I do not mean in another country; I mean in another type of job—not entirely a new type of thing, but a related type of thing.

I can speak from personal experience. I have had five major careers, all of them successful. If I were to name them to you, you would say how in the world did you get involved in such divergent careers. I can tell you they are all interrelated. What happened was I changed from one career to another because I was invited to. I went and took training. And when I went to take the training they told me I needed 17 departments. They were going to put me in for so many weeks in each department. I discovered that out of the 17 departments, there were 14 I did not have to have any training in, I already know what

[Traduction]

(que ce soit dans trois ou cinq ans). Nous formons un groupe entier de personnes qui viennent soit des universités, soit des collèges, soit des écoles secondaires. Je peux vous citer une douzaine de métiers qui sont très en demande de nos jours, certains à St-Jean, tous au Canada, certains dans le monde. Certains nécessitent une formation universitaire, certains des études collégiales et certains d'autres types de formation. Malheureusement, personne n'oriente les gens vers ces carrières. J'ai personnellement cherché un physiothérapeute à St-Jean dans toutes les provinces maritimes, dans tout le Canada, partout aux États-Unis, en Grande-Bretagne. Je me suis alors rendue à la conférence où l'Organisation mondiale de la santé a affirmé qu'il y avait pénurie sur ce plan. Cependant, lorsqu'on se rend dans les universités pour établir la répartition des étudiants dans les divers domaines, on constate que, dans certaines sphères, ils sont trop peu nombreux pour répondre à la demande.

Quand la population âgée croît en nombre—je ne parle pas seulement de ceux qui sont handicapés, infirmes ou accidentés ou qui ont besoin des traitements correcteurs de physiothérapie—il faut songer à faire de la prévention. Si l'on pouvait offrir ces traitements paramédicaux aux personnes du troisième âge qui forment maintenant 10 p. 100 de la population totale et, comme vous le savez, bientôt 20 p. 100 et plus, on pourrait les empêcher de devenir un fardeau pour la société et de finir leurs jours dans des institutions. Mais nous n'avons pas le personnel nécessaire, et encore moins l'argent. Et pourquoi cette pénurie au niveau du personnel? Parce qu'aucun orienteur professionnel ne renseigne les étudiants sur les métiers qui offrent des débouchés en nombre croissant.

Permettez-moi de vous donner un seul exemple. Nous manquons de médecins ici, à Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick. Il se peut que ce ne soit pas le cas pour l'ensemble du pays, mais savez-vous s'il y a une pénurie en gériatrie? Combien y a-t-il de facultés de médecine et combien d'étudiants en gériatrie au Canada? Voilà une question que le gouvernement devrait étudier. Si la population âgée continue de croître en nombre et qu'elle vit une autre trentaine d'années passé cinquante-cinq ou soixante ans, alors je crois qu'il nous faut aussi des spécialistes en gériatrie et qu'il faut assurer leur formation.

J'aimerais maintenant soulever un autre point. Certaines personnes possèdent des aptitudes et des connaissances qui, pour diverses raisons, ne sont plus en demande. Pourtant, moyennant un minimum de formation et d'orientation, ces personnes pourraient devenir des spécialistes ailleurs. Je ne veux pas dire, dans un autre pays, mais dans un autre métier—pas un travail complètement nouveau, mais connexe.

Je peux vous faire part de ma propre expérience. J'ai travaillé dans cinq domaines différents, et j'ai bien réussi dans tous. Si je vous les nommais, vous me demanderiez comment j'ai bien pu m'intéresser à des carrières aussi différentes, mais je puis vous affirmer qu'elles étaient toutes connexes. J'ai changé d'emploi parce que j'ai reçu des offres que j'ai acceptées. On m'a donné la formation nécessaire. En une occasion, on m'a annoncé que je devais passer plusieurs semaines dans chacun des dix-sept services de l'entreprise. J'ai bientôt constaté que sur les dix-sept services, il y en avait quatorze pour

[Text]

to do; there were just 3 out of 17 for which I had to have the training. So I put all my time in the 3. I became an expert in those 3. I already knew all about the others. Today, 30 years later, I am still using the expertise I learned in those 3 departments—not in the same organization, not in the same field, but in a related field.

And that is what we should do all along the line. When we have people who are out of work because something has put them out—for example, you have teachers. They tell us now we do not need so many teachers because the baby boom is over. How about taking the skills the teachers have and putting them to a related skill, where with a little training, maybe six months or a year at the most, they would be expert—not if they had to begin from the beginning; they would have to go six years; but because they have this training and this experience. We should take an inventory of the people who are unemployed and not just say they are youngsters who are out of school. Let us find out who they are, what their skills are, what their talents are, how we can adjust that to what we need today and what is missing. Besides industry, there are many other fields, such as services, which require a lot of people and need skills. These other people have related skills. We should get the two together.

I have just one thing I want to conclude with. I know that when we talk about unemployment we like to concentrate on the mass: 100 people, 1,000 people, 1,500 people, 2,000 people unemployed, 20,000 thousand people in one industry. But for each individual who is unemployed, who does not have a job, who is not important, who is not earning, who is not getting anywhere or who has been deprived of the job he or she has already had, it does not make any difference whether it is that one person who does not have a job or there are another 1,000. If you do not have anything to eat and you are hungry, it does not help a bit to know that there are 10 other people who are also hungry.

• 1650

Therefore I would like to call to your attention that there are many jobs right here, skilled jobs, that we do not have anyone to do. When I need my glasses changed they have to have the lenses ground in Montreal. Why? If you want to get your shoes repaired you can find two repair shops in downtown St. John or uptown St. John. Why? Ask them and they will tell you that they cannot get the skilled help. If you need to get your watch repaired—now this does not employ thousands of skilled people but if you take all the Maritimes and you go across the country and leave out the major cities, you would find that there is a great need for skilled trained people in a variety of fields and yet in some of these other places these same skilled people are not needed and they are unemployed.

[Translation]

lesquels je n'avais pas besoin de formation. Je savais déjà ce qu'il fallait faire. Je n'avais besoin de formation que pour trois services sur dix-sept. J'ai donc consacré tout mon temps à ces trois-là et je suis devenue compétente dans ces trois services. Les autres services, je les connaissais bien. Aujourd'hui, trente ans plus tard, je me sers encore des connaissances que j'ai acquises dans ces trois services—pas au sein de la même entreprise, pas dans le même domaine, mais dans un domaine connexe.

Et c'est ainsi que ça devrait toujours se passer. N'y aurait-il pas quelque chose à faire pour les personnes qui perdent leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté? Prenons l'exemple des professeurs pour lesquels la demande diminue, étant donné la baisse du taux de natalité. Que diriez-vous de mettre à profit les aptitudes et les connaissances des professeurs dans un domaine connexe où, moyennant une période de formation minimale, six mois ou un an au plus, ils acquerreraient une certaine compétence? Il ne s'agit pas de tout leur faire reprendre du début car, alors, il leur faudrait six ans, mais donnons-leur plutôt cette formation et profitons de leur expérience. Il faudrait recenser les personnes sans emploi plutôt que de conclure hâtivement qu'il s'agit de jeunes qui viennent de finir leurs études. Tâchons de savoir qui elles sont, quelles aptitudes et connaissances elles possèdent et comment nous pouvons faire correspondre l'offre et la demande. Il n'y a pas que l'industrie qui ait besoin de nombreuses personnes et compétences; il y a aussi d'autres secteurs d'activité, comme les services. Par ailleurs, nous avons tous ces sans emploi qui possèdent des compétences connexes. Il faudrait mettre les deux parties en contact.

Je voudrais terminer par une dernière remarque. Lorsqu'on parle de chômage, on a tendance à penser en termes de nombres: 100, 1 000, 1 500, 2 000, 20 000 chômeurs dans une seule industrie. Mais pour la personne qui est en chômage, qui n'a pas d'emploi, qui n'est pas un membre productif de la société, qui ne gagne pas d'argent, qui n'arrive à rien ou qui a perdu son emploi, cela ne fait aucune différence de savoir qu'il y en a mille autres comme elles. Lorsque vous n'avez rien à manger et que vous avez faim, il n'est d'aucun secours de savoir qu'il y en a dix autres qui ont faim également.

Ainsi, j'aimerais attirer votre attention sur le fait qu'il y a ici même de nombreux emplois, des emplois demandant des connaissances particulières, pour lesquels on ne trouve personne. Lorsque je dois changer de verres, on doit faire faire les nouveaux à Montréal. Pourquoi? Si vous voulez faire réparer vos souliers à Saint-Jean, vous ne trouverez que deux cordonniers, un dans la basse ville et un dans la haute ville. Pourquoi? Posez-leur la question et ils vous répondront qu'ils ne peuvent obtenir de l'aide spécialisée. Il en va de même si vous voulez faire réparer votre montre. Évidemment, ce ne sont pas là des industries qui emploient des milliers de travailleurs spécialisés, mais si vous parcourez les Maritimes, la campagne surtout et non pas les villes importantes, vous trouverez qu'il y a une

[Texte]

We have to get the two together. Thank you very much for listening to me.

• 1655

The Chairman: Thank you, Mrs. Alder. We have already broached, in other cities, some of the subjects you have raised. I want to assure you that we are going to put some special emphasis on how we can better use our growing population over 60, with their training and their skills, so that they can be better used by society. We are glad to have your views.

Before I call on Mr. McDermid, I would just like to ask you, I have listed you here as Miss Louise Adler of Adler Associates; is Adler Associates a placement service?

Mrs. Adler: No, Adler Associates is a community service advisory consultant and I am the president.

The Chairman: Thank you. John, do you have some questions for Mrs. Adler?

Mr. McDermid: Mrs. Adler obviously is extremely young at heart and quite enthusiastic. I enjoyed your presentation very much. As our Chairman has pointed out, you have hit on a number of areas that have been broached before in other parts of the country.

I gather you are quite in favour of using some of our senior citizens who may have a lot of time on their hands to train some of our young people, to in fact use them in a vocational school setting or a community college type of setting on either a voluntary or a teaching basis. Is that what you were getting at?

Mrs. Adler: That is only part of it. If you want to go into how you can use seniors in a vocational field, there should be all kinds of placement, not just in teaching but in apprenticeship. For example, when I started my professional career I put in four years of apprenticeship after I went to university for six years. Today, people get out of school and they think they know it all, that they do not have to have an apprenticeship. They learn certain skills and they get a great deal of information, not knowledge but information. But when they have to start working with people and that is what I have done most of my life although I worked with things as well... I have managed buildings, I have been a hospital administrator, I managed a community centre, a branch house, a camp and a child care centre, each one of which had over 1,000 people in it, and I did them simultaneously when I was in my early twenties. But I would not have been able to do that if I had not put in four years of apprenticeship beforehand. If I had just gone from university into that have made it, because it is one thing to have information and it is another thing to know how to apply it. Now, that is what apprenticeship is. Now, someone who has worked for 10, 15 and 20 years and more at a specific job, they can help a young person coming in who may have information in a different area or are far more advanced but does not know how to apply it. That is what I am talking

[Traduction]

grande demande de spécialistes dans divers domaines. Pourtant, ailleurs, ces mêmes spécialistes sont en surnombre et sans emploi. Il faut faire correspondre l'offre à la demande. Je vous remercie beaucoup de votre attention.

Le président: Merci, madame Adler. Nous avons déjà abordé certains de ces sujets dans d'autres villes. Je puis vous assurer que nous considérerons tout particulièrement la façon dont nous pouvons utiliser à meilleur escient les aptitudes et connaissances de notre population âgée, afin qu'elle puisse continuer à apporter sa contribution à la société. Il nous a fait plaisir de recevoir votre témoignage.

Avant d'appeler M. McDermid, j'aimerais vous demander une précision. Sur ma liste, on a inscrit M^{me} Louise Adler de Adler Associates; s'agit-il d'un service de placement?

Mme Adler: Non, Adler Associates est un service de consultation communautaire, et j'en suis la présidente.

Le président: Merci. John, avez-vous quelques questions à poser à M^{me} Adler?

M. McDermid: M^{me} Adler est, de toute évidence, jeune de cœur et fait preuve de beaucoup d'enthousiasme. J'ai bien aimé votre exposé. Comme le président l'a souligné, madame, vous avez soulevé des points qui avaient déjà été abordés dans d'autres régions du pays.

J'en déduis que vous favorisez beaucoup l'idée de mettre à contribution nos citoyens du troisième âge qui disposent du temps nécessaire pour former certains de nos jeunes gens, en fait d'utiliser leurs services, soit comme bénévoles soit comme professeurs, dans le cadre d'une école de formation professionnelle ou d'un collège communautaire. Est-ce cela que vous envisagez?

Mme Adler: Oui, mais il y a plus. Si vous voulez examiner comment utiliser les services des personnes âgées dans le domaine de la formation professionnelle, il faut considérer plusieurs possibilités au niveau de l'enseignement mais aussi de l'apprentissage. Par exemple, lorsque j'ai commencé à exercer ma profession, j'ai dû faire quatre années d'apprentissage après avoir fréquenté l'université pendant six ans. De nos jours, les étudiants fraîchement diplômés pensent qu'ils savent tout et qu'ils n'ont pas besoin d'une période d'apprentissage. Ils apprennent certaines pratiques spécialisées et emmagasinent beaucoup d'information—non pas des connaissances, seulement de l'information—, mais lorsqu'ils commencent à travailler avec des gens... C'est ce que j'ai fait presque toute ma vie, bien que j'aie travaillé aussi avec des choses. J'ai administré des immeubles, un hôpital, un centre communautaire, une filiale, ainsi qu'un camp et une garderie—plus de 1 000 personnes dans chaque cas. J'ai accompli certaines de ces tâches simultanément lorsque j'étais au début de la vingtaine, mais je n'aurais pas pu le faire n'eût été de mes quatre années d'apprentissage. Si j'étais passée directement de l'université à l'administration, je n'aurais jamais réussi, car c'est une chose de posséder de l'information et une autre que de savoir comment s'en servir. Voilà à quoi sert l'apprentissage. Alors, une personne qui a travaillé dix, quinze ou vingt ans et plus dans

[Text]

about, how to apply it. That to me is the apprenticeship system.

Mr. McDermid: I just have one final question. You mentioned vocational guidance. That has been brought up to us many, many times, that maybe we should be making guidance teachers far more aware of the various careers that are available. I do not know if you were here earlier this afternoon, but...

Mrs. Adler: I was at the beginning but I went away for a half hour.

Mr. McDermid: ... one of the problems is getting information as to what will be available three, four, five, ten years down the road.

Mrs. Adler: Yes, I have heard that.

Mr. McDermid: Now young people have to make up their minds in Grade 9 or 10 whether they are going to take an arts route or a science route, or whatever, and have very little opportunity to change in midstream. Do you think that we are asking our young people to make that decision too soon in their young lives as to which route they are going to take?

Mrs. Adler: I think the difficulty is that we do not show related jobs. When a person says that they would like to be a doctor and they go all the way through for pre-med and then they do not make it, they cannot get in, they are finished. If they would take six months to a year training in the subject that I brought up, and the reason I speak about physiotherapy is that the hospital I directed was post-operative orthopedics so you can see why I know something about it, they could be top physiotherapists. Maybe they would not make as much money as being the coach for the national league but they can do very well, and that is what I am talking about. You see, when you do vocational training you should not just have one area, you should have the related and say to a young person who is going in, you do not have to decide today that you are going to be A, you can decide that you want to work with things instead of with people, you can decide that you are interested in creativity or that you are interested in following through details. You might like a job that has to do with trees or with steel or whatever it might be. There really are so many, indeed thousands, of different kinds of jobs. But we tend to put a few in a little corner like this, and if an individual does not get that kind of a job then he is no good, he is a nobody. But with just a little twist it could be different.

• 1700

Now the vocational guidance person is the first individual who can bring to attention the wide realm. I can tell you that when I went to school we were told that if we specialized in say A, B, C or D we could go into any field that was remotely related—and I will not tell you how long ago that was.

[Translation]

un domaine particulier peut sûrement aider un jeune diplômé qui possède de l'information beaucoup plus poussée dans un domaine différent mais qui ne sait pas comment l'appliquer. C'est de cela dont je veux parler—la façon de se servir de l'information que l'on possède. A mon avis, c'est cela l'apprentissage.

M. McDermid: J'ai une dernière question. Vous avez parlé d'orientation professionnelle. Ce point a été soulevé de nombreuses fois, à savoir si l'on devrait peut-être mieux renseigner les orienteurs sur les diverses carrières qui s'offrent aux étudiants. Je ne sais pas si vous étiez présente au début de l'après-midi, mais...

Mme Adler: J'étais présente, mais je me suis absentée pendant une demi-heure.

M. McDermid: ... un des problèmes consiste à obtenir des renseignements valables sur les débouchés qu'il y aura dans trois, quatre, cinq ou dix ans d'ici.

Mme Adler: Oui, j'ai entendu cette remarque.

M. McDermid: Bon, de nos jours, les jeunes doivent décider, dès la 9^e ou la 10^e année, s'ils vont se diriger en arts ou en sciences et, par la suite, ils peuvent difficilement changer de domaine. Croyez-vous que nous demandons à nos jeunes de prendre cette décision trop tôt dans leur vie?

Mme Adler: Selon moi, le problème réside dans le fait que l'on n'insiste pas assez sur la connexité des emplois. Lorsqu'une personne exprime le souhait d'être médecin, fait toutes les études préalables nécessaires et, finalement, se voit refuser l'accès à la faculté de médecine, elle ne peut que croire que sa vie est un échec total. Si seulement cette personne suivait une formation de six mois à un an dans le domaine que j'ai mentionné auparavant—je veux parler ici de physiothérapie; c'est un sujet que je connais bien car l'hôpital que je dirigeais était spécialisé dans les traitements orthopédiques post-opératoires—cette personne pourrait devenir un excellent physiothérapeute. Elle ne ferait peut-être pas autant d'argent que si elle était l'entraîneur de la ligue nationale, mais elle s'en tirerait très bien. C'est ainsi que je vois les choses. Un orienteur professionnel ne devrait pas diriger un jeune qui se présente à lui vers un seul domaine, mais le renseigner aussi sur les débouchés connexes et lui dire qu'il n'a pas besoin de décider aujourd'hui d'une profession précise. Il devrait plutôt l'amener à décider s'il veut travailler avec les choses ou avec les gens ou s'il préfère un travail de création ou d'exécution. On peut préférer un travail qui se rapporte aux arbres ou à l'acier, ou à n'importe quoi d'autre. Il y a réellement des milliers d'emplois différents, mais l'on a tendance à les isoler par petits groupes, et si une personne ne réussit pas à obtenir un emploi quelconque, alors elle se croit une nullité. Pourtant, il suffirait de peu pour qu'il en soit autrement.

L'orienteur professionnel est vraiment celui qui peut faire prendre conscience à quelqu'un des nombreuses possibilités qui s'offrent à lui. Croyez-moi, lorsque j'étais à l'école, on nous disait que si nous nous spécialisions dans les domaines, mettons, A, B, C ou D, nous pourrions travailler dans n'importe

[Texte]

Mr. McDermid: Go on, tell us.

Mrs. Adler: Well, you see I do not believe in chronological age so I will not get involved. If you want to know my biological age or my mental age or my experience age I will tell you, but not chronological.

Mr. McDermid: That would be around 20 I should think, 25, 30, somewhere in there.

Mrs. Adler: Well, this was during the depression years. Does that help. Okay. We were able to train in such a way to know that if, say, this job did not materialize there was one across the street—and I do not mean physically across the street—that one can take, that one can be involved in. For example, my specialities were mathematics, dramatic production and teaching social sciences. Do you see any relationship between them? Yet every one of them has been used in my life, and every one of them became interrelated.

That is what I am trying to say to you: if a vocational guidance person is any good today: this is what they have to know. How do you relate that? How do you relate things that are so different in their fields? Now I say this because I feel very strongly that there is no reason in the world today, none whatsoever, that there should be any unemployment. I do not believe in unemployment. I do not believe in people rusting. I think they should be used. The question is: How can we use people for the best of the individual and the best of society?

The Chairman: Thank you very much Mrs. Adler. Your points are right on the subject that we have under study, and we will give serious attention to your remarks. Thank you very much.

Mrs. Adler: Thank you, sir.

The Chairman: The meeting is adjourned for this afternoon. This evening at 7:30 p.m. we will hear the Saint John Fundy Regional Development Commission, then the Saint John General Hospital, Personnel Department, followed by the Saint John Board of Trade. The meeting is adjourned until this evening.

EVENING SITTING

• 1945

The Chairman: Ladies and gentlemen, I will call this meeting to order. This is a meeting of the Task Force on Employment Opportunities in the '80s.

This is a task force that was appointed by the Parliament of Canada to look into a situation and to look for answers to the problems that we have where on the one hand we have a growing critical shortage of skilled trades in Canada—many employers say they cannot find the skilled workmen that they

[Traduction]

quelle autre sphère d'activité vaguement connexe—et je ne vous dirai pas en quelle année c'était.

M. McDermid: Allons, dites-nous le.

Mme Adler: Eh bien, voyez-vous, je ne me fie à l'âge chronologique; pour moi, ce n'est pas important. Si vous voulez savoir mon âge biologique, mon âge mental ou mon âge basé sur mon expérience, je vous le dirai, mais pas mon âge chronologique.

M. McDermid: Je suppose que ce serait à peu près vingt, vingt-cinq ou trente ans, quelque chose comme ça.

Mme Adler: Bon, c'était durant la Crise. C'est un bon indice, n'est-ce pas. La formation que nous recevions nous permettait de comprendre que si l'emploi convoité nous échappait, il y en avait un autre de l'autre côté de la rue—je ne veux pas dire, littéralement, de l'autre côté de la rue—que l'on pouvait obtenir, qui pouvait nous convenir. Si je prends mon cas en exemple, mes spécialités étaient les mathématiques, la mise en scène et l'enseignement des sciences sociales. Voyez-vous une relation quelconque entre ces trois domaines? Pourtant, mes connaissances de chacun m'ont servi tout au long de ma vie, et ces domaines sont tous devenus connexes.

C'est ce que j'essaie de vous dire. De nos jours, si un orienteur professionnel se dit compétent, c'est ce genre de chose qu'il doit savoir: comment faire le lien entre des sujets qui semblent appartenir à des domaines si différents. Je me permets de dire cela, car je crois sincèrement qu'il n'y a aucune raison, quelle qu'elle soit, pour qu'il y ait du chômage dans le monde d'aujourd'hui. Je ne crois pas au chômage. Je n'approuve pas le fait de laisser les gens à rien faire. À mon avis, il faut mettre ces gens à contribution. La question est de savoir comment utiliser les services d'une personne pour son plus grand bien et celui de la société.

Le président: Merci beaucoup, madame Adler. Les points que vous avez soulevés sont précisément ceux que nous examinons actuellement, et nous accorderons à vos commentaires toute l'attention nécessaire. Merci beaucoup.

Mme Adler: Merci, monsieur le président.

Le président: L'audience est terminée pour cet après-midi. Ce soir, à 19 h 30, nous recevrons les témoignages de la Commission de développement régional de Saint-Jean-Fundy, du service du personnel de l'Hôpital général de Saint-Jean et de la Chambre de commerce de Saint-Jean. La séance est suspendue jusqu'à ce soir.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Mesdames et messieurs, je déclare la séance ouverte. Il s'agit d'une audience du Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Ce groupe de travail a été chargé par le Parlement d'examiner une situation particulière et d'y trouver des solutions. D'une part, nous connaissons une pénurie croissante de travailleurs spécialisés, au Canada—de nombreux employeurs se plaignent de ne pouvoir trouver les spécialistes dont ils ont

[Text]

need—and on the other hand we still have acceptably high levels of unemployment; many people cannot find work either because they are not trained at all or because they are trained in the wrong field. In carrying out this examination, we are looking at our present manpower policies for training, retraining, mobility, and we hope to come up with some recommendations that will help to improve the situation, that will deal with these mismatches or imbalances that I referred to.

The task force is made up of seven members of Parliament from the three parties in Parliament and those seven members come from all parts of the country. In order to visit more cities and towns, we have divided into two subcommittees and this is one of them. There is supposed to be three members of this subcommittee but Mr. Orlikow who is the chief critic for the NDP on manpower policies and is on this subcommittee was asked by his whip to stay in Ottawa today so he could not be with us but I do have with me John McDermid, the member of Parliament from Brampton Ontario who is one of the Conservative critics for manpower. My name is Warren Allmand and I am from Montreal.

Since this is a task force of the federal Parliament, you may use either the English or French language and if you wish to receive copies of the printed proceedings of this and the other meetings you can leave your name and address with this lady at the table to my left and you will be sent the proceedings of tonight's meeting and any others and also a copy of our report once it is printed and published.

We were asked to have a report by the end of this year but we will be requesting an extension of our mandate because we have found that the subject was much more complex than they originally thought and it was difficult to get much done during the summer time but I do not expect that we will run longer than the spring. We will certainly be finished before the summer.

This evening we have four witnesses, four groups, that will appear before us and give us their views. We had four this afternoon. This evening we have the St. John Fundy Regional Development Commission represented by General Manager, Mr. Ghanem; then we have Mr. Gallant the Director of Personnel from the St. John General Hospital; then we have Mr. Lino Celeste, the President of the St. John Board of Trade, and then we have Maurice Mazerolle and Patrick Darrah from the St. John Construction Association.

We ask our witnesses to limit their verbal remarks to 15 minutes in order to give us time to have an exchange with them to ask them questions and so on. If you have a written brief—and that is not necessary—we will have it printed as if it had been fully read. So, there is no need to read through a brief, but if it would take less than 15 minutes and you want to do so you can, but it will be printed in its entirety in any case.

[Translation]

besoin—et, d'autre part, nous avons des taux de chômage assez élevés. De nombreuses personnes ne peuvent se trouver du travail parce qu'elles n'ont aucune formation ou parce que le domaine dans lequel elles ont reçu une formation n'est pas en demande. Notre étude de la situation nous porte à examiner les politiques de main-d'œuvre existantes concernant la formation, le recyclage et la mobilité, et nous espérons parvenir à faire des recommandations utiles qui amélioreront la situation et rétabliront l'équilibre entre l'offre et la demande.

Le groupe d'étude est composé de sept députés appartenant aux trois partis siégeant au Parlement et provenant de toutes les régions du pays. Afin de visiter le plus de villes possible, nous avons formé deux sous-comités. Le nôtre comprend habituellement trois membres, mais M. Orlikow, principal critique du N.P.D. des politiques de main-d'œuvre, a été retenu à Ottawa, aujourd'hui, par son whip. Toutefois, permettez-moi de vous présenter M. John McDermid, député de Brampton (Ontario), qui est un des critiques du Parti conservateur pour les questions de main-d'œuvre. Mon nom est Warren Allmand et je suis de Montréal.

Étant donné qu'il s'agit d'un groupe de travail du Parlement fédéral, vous pouvez vous exprimer en anglais ou en français. Si vous désirez recevoir des exemplaires des délibérations de la présente séance et d'autres réunions, veuillez donner vos nom et adresse à la personne assise à la table, à ma gauche. De cette façon, vous recevrez les délibérations de la séance de ce soir et de toute autre audience et, en outre, un exemplaire de notre rapport dès qu'il sera publié.

On nous avait demandé de remettre notre rapport à la fin de la présente année, mais nous demanderons une prolongation de notre mandat, car le sujet est beaucoup plus complexe qu'on ne l'avait cru tout d'abord et parce qu'il a été difficile d'abattre beaucoup de travail durant l'été. Toutefois, je ne crois pas que les audiences se poursuivent au-delà du printemps; de toute façon, elles seront certainement terminées avant l'été.

Ce soir, nous entendrons quatre témoignages, tout comme cet après-midi. D'abord, nous accueillerons M. Ghanem, directeur général de la Commission de développement régional de Saint-Jean-Fundy, puis M. Gallant, directeur du personnel de l'Hôpital général de Saint-Jean, ensuite M. Lino Celeste, président de la Chambre de commerce de Saint-Jean, et, enfin, MM. Maurice Mazerolle et Patrick Darrah de l'Association des constructeurs de Saint-Jean (*St. John Construction Association*).

Nous demandons aux témoins de limiter leur exposé à quinze minutes afin que nous ayons le temps de leur poser quelques questions. Si vous présentez un exposé écrit—bien que cela ne soit pas nécessaire—nous le reproduirons en entier, comme si vous l'aviez tout lu. Par conséquent, il n'est pas nécessaire que vous le lisiez en entier, mais si cela prend moins de quinze minutes et que vous désiriez le lire, alors libre à vous de le faire. De toute façon, il sera reproduit dans sa totalité.

[Texte]

• 1950

I will call, first of all, Mr. Ghanem, from the Saint John-Fundy Region Development Commission. Mr. Ghanem, welcome.

Mr. Saad Ghanem (General Manager, Saint John-Fundy Region Development Commission): Thank you, and good evening.

First, I would like to thank you very much for inviting us to express our views and comments on the employment situation at present and as we see it in the future in the Fundy region of New Brunswick. The Fundy region of New Brunswick consists of the City of Saint John and participating municipalities—St. Stephen, St. George, St. Andrews, Sussex and Hampton. I would like to invite to the table with me the chairman of the commission and another director, with your permission.

The Chairman: Definitely. Bring up anybody who will help you in this regard.

Mr. Ghanem: This is Mr. Frank Baxendale, the chairman...

The Chairman: Excuse me, I have to write that down. What is the name again? Can you spell it, please?

Mr. Ghanem: It is Mr. Frank Baxendale, B-a-x-e-n-d-a-l-e.

The Chairman: And the other gentleman?

Mr. Ghanem: Mr. Pat Darrah.

The Chairman: You were with that other group, were you not?

Mr. Patrick Darrah (Ex-director, Saint John Construction Association Inc.): I have just come twice.

The Chairman: Fine.

Mr. Ghanem: Actually, we have in the group here more directors from the board who are also involved with other organizations, namely Mr. Lino Celeste and Richard Oland. Also, we have Paul Hanson from the staff with us here.

We have been involved in the last few weeks with another presentation, which is directly related to what we are going to talk about tonight. The other presentation we made to another task force concerning regional development and the situation of DREE. In this presentation, we have indicated certain developmental opportunities and our own priorities, if you will permit me just to go through that quickly.

These priorities deal with, one, the shipbuilding activity in the region. This activity represents the core of the region's industrial complex and is the biggest single employer in the region. It offers a great potential for providing employment and a reason for being for many supporting industries; it has a long-standing record in ship design and construction; in fact, this is the most important opportunity for employment in the now resource-based sector.

The second priority is manufacturing. This region is, and has been, the largest manufacturing base of the Maritime region of Canada, with the characteristics of an industry-oriented community. We must capitalize on our strength and

[Traduction]

Je demanderai d'abord à M. Ghanem, de la Commission de développement régional de Saint-Jean-Fundy, de venir témoigner. Soyez le bienvenu, monsieur Ghanem.

M. Saad Ghanem (directeur général, Commission de développement régional de Saint-Jean-Fundy): Merci et bonsoir.

Je voudrais tout d'abord vous remercier de nous avoir invités à vous communiquer nos vues et nos remarques sur la situation de l'emploi, actuelle et future, dans la région de Fundy, au Nouveau-Brunswick. Cette région comprend la ville de Saint-Jean et les municipalités avoisinantes de St. Stephen, St. George, St. Andrews, Sussex et Hampton. Si vous me le permettez, j'aimerais inviter le président de la Commission et un autre directeur à se joindre à moi.

Le président: Certainement vous pouvez vous faire assister de qui vous voulez.

M. Ghanem: Voici M. Frank Baxendale, président de...

Le président: Excusez-moi, je dois inscrire son nom. Voulez-vous me le répéter et l'épeler, s'il vous plaît?

M. Ghanem: M. Frank Baxendale, B-a-x-e-n-d-a-l-e.

Le président: Et l'autre personne?

M. Ghanem: M. Pat Darrah.

Le président: Vous faisiez partie de l'autre groupe, n'est-ce pas?

M. Patrick Darrah (ex-directeur, Association des constructeurs de Saint-Jean Inc.): C'est la deuxième fois que je témoigne.

Le président: Très bien.

M. Ghanem: En fait, notre groupe comprend plusieurs directeurs de la Commission qui font aussi partie d'autres organismes, tels que M. Lino Celeste et M. Richard Oland. En outre, M. Paul Hanson, membre du personnel, est présent également.

Au cours des dernières semaines, nous avons présenté un autre exposé directement relié au sujet de ce soir, à l'invitation du groupe d'étude du MEER sur le développement régional. Nous avons fait part à ce groupe des possibilités de développement et de nos préoccupations prioritaires. Si vous me le permettez, je vous les énumérerai rapidement.

Notre première préoccupation concerne les activités de construction navale de la région. Cette industrie est le noyau du complexe industriel de la région et l'employeur unique le plus important. Elle offre de grandes possibilités d'emploi et justifie l'existence de nombreuses industries secondaires. Elle est reconnue depuis longtemps pour ses techniques de conception et de construction de navires. En fait, l'industrie de la construction navale offre les possibilités d'emploi les plus importantes dans le secteur axé sur les ressources.

L'industrie manufacturière constitue notre deuxième préoccupation. La région de Fundy est et a toujours été le centre manufacturier le plus important de la région des Maritimes et possède toutes les caractéristiques d'une zone industrielle.

[Text]

potential capabilities through the economics of scale in this region.

The region has become the Maritime centre for the generation and distribution of electric energy. Its physical plant capability, management, and labour skills offer a unique economic environment to justify serious consideration of new prospects in the field of gas and oil refining and processing, as well as the development of tidal power. It would be only natural for the Saint John Fundy region to be considered for the relocation of further energy developments.

Our port facilities represent a competitive export source. The volume of cargo handled through Saint John has increased, but further port facilities, as recommended in the master plan for the Port of Saint John, have been requested.

A potential exists to develop a heavy industrial complex at the deep water port or Lorneville which remains a high priority item.

One of the most promising industries in this region is the mining industry. The potash mines in the Sussex area, the tungsten molybdenum deposits in the St. George area should be regarded as high priority. The pulp and paper industry is an urgent priority and we should remedy the shortage of quality Belisle saw log and wood fibre in support of the required modernization of the region's saw mills and pulp and paper mills in the communities of St. Stephen, St. George, Pennfield, Saint John, Hampton and Sussex.

The Saint John Fundy region has a good opportunity to develop the fisheries output, in particular the scallop fishery from Georges Bank, the ground-fish, herring, sardines, lobster, from the Bay of Fundy. The fishery activities are a major priority for the southern shore of the province and the Fundy islands communities. A recent plan presented by the provincial department of fisheries provides a coherent program for the full development of the province's fisheries.

I had to go quickly through this list of priorities to just give you a background of the needs and aspirations in this region. We have also a colourful brochure that supports these priorities in picture form, and I have some copies for you with me. We have had consultations quickly after we were called to participate in this hearing with six of the major industries: Kimberley-Clark . . . Crane, Atlantic Shore Refinery, St. John Ship Building and Dry Dock, Texas Steel, and we have also had some talks with Canada Manpower personnel.

The consensus of those interviewed was that the general attitude of workers and employers will have to be revised drastically. Also the planning of projects is important to obtain the best value of our work force. The quality of training must be upgraded at the community college level in the technical schools existing in the Saint John area and the community college in St. Andrews.

[Translation]

Nous devons tirer profit de notre supériorité et de nos capacités dans ce domaine au moyen d'économies d'échelle.

La région est devenue le centre de production et de distribution d'énergie électrique des Maritimes. Sa capacité, sur le plan des installations, et ses compétences, tant du point de vue de la gestion que de la main-d'œuvre, offrent un environnement économique unique qui permet d'envisager sérieusement l'installation de nouvelles raffineries de gaz et de pétrole ainsi que l'exploitation de l'énergie marémotrice. Il serait tout à fait logique de penser à établir de nouvelles installations de production d'énergie dans la région de Saint-Jean-Fundy.

Nos installations portuaires constituent un point d'exportation compétitif. Le volume de fret acheminé par le port de Saint-Jean a augmenté, mais il faut construire de nouvelles installations portuaires, comme il est recommandé dans le plan directeur du port.

De plus, le port en eau profonde de Lorneville demeure un élément prioritaire, car il serait possible d'y installer un ensemble d'industries lourdes.

Une des industries les plus prometteuses de la région est l'industrie minière. Les mines de potasse de la région de Sussex et les gisements de tungstène et de molybdène de la région de St. George devraient être considérés comme des préoccupations hautement prioritaires. L'industrie des pâtes et papiers exige aussi une attention prioritaire immédiate; il faudrait remédier à la pénurie de billes et de fibres de bois de qualité afin de favoriser la modernisation des scieries, des fabriques de pâte à papier et des moulins de papier situés dans les localités de St. Stephen, St. George, Pennfield, Saint-Jean, Hampton et Sussex.

Enfin, il faudrait aider la région de Saint-Jean-Fundy à augmenter sa production halieutique, en particulier les pétoncles pêchés sur le banc George ainsi que les poissons de fond, le hareng, la sardine et le homard récoltés dans la baie de Fundy. La pêche est une activité prioritaire pour les localités de la côte sud de la province et des îles de la baie de Fundy. Le ministère provincial de la pêche a présenté récemment un plan cohérent prévoyant le développement intégral de l'industrie de la pêche de la province.

J'ai dû énumérer très rapidement nos préoccupations prioritaires afin de vous faire part des principaux besoins et aspirations de la région. Nous avons aussi publié une brochure, avec photos en couleurs, à l'appui de ces besoins prioritaires. J'en ai quelques exemplaires pour vous. Suite à votre invitation à participer à cette audience, nous avons immédiatement consulté six des principales entreprises, soit Kimberley-Clark . . . Crane, Atlantic Shore Refinery, St. John Ship Building and Dry Dock et Texas Steel, et avons eu quelques entretiens avec le personnel du Centre de main-d'œuvre Canada.

Les personnes consultées ont toutes affirmé que l'attitude générale des travailleurs et des employeurs doit être modifiée en profondeur, qu'il est important de planifier les activités afin d'utiliser au mieux la main-d'œuvre et qu'il faut améliorer la qualité de la formation dispensée dans le collège communautaire et les écoles techniques de Saint-Jean et dans le collège communautaire de St. Andrews.

[Texte]

Other people interviewed suggested that the time has come for the government to encourage industries to undertake more apprenticeship programs. It has been noted however that essentially certain industries and occupations pertaining to the industrial and economic activities in the region are now suffering and will continue to suffer a shortage of certain skills in occupations related to the shipbuilding industry, mining, marine engineering and drafting; the new technology occupations such as instrumentation, electronics and computers; tool and dye makers, machinists, manufacturing welders, electro-mechanics, auto-diesel- and heavy machinery operators, as well as the health service occupations and the hospitality occupations.

Last but not least, some employers feel that a fast developing trend of skilled labour shift and movement towards the west of Canada is going to hurt our local labour population. This is briefly the background and I would like to ask Mr. Baxendale and Mr. Darrah to make more comments if they will.

Mr. F. Baxendale (Saint John Construction Association): I do not have any comments to make at this time Mr. Allmand.

Mr. Darrah: I do not want to complicate the brief that I have to partake in as the last one tonight, I would just like to point out to the committee that in outlining the various industries in the region in which we are developing, there was in each of them a particular shortage of certain skills. I will take mining as an example. In the potash mine which is presently being drilled in—the shaft drilled in Sussex, and the one they are working on outside of Norton—there has to be a complete training program for all the miners for both those operations. They are presently recruiting people from other parts of Canada, but it seems to me there would be enough lead time to train our own so we can take certain people from the ranks of the unemployed. I know there is a particular type of person who can work underground, but I think these all are part of the facet that maybe Canada Manpower and your committee should look at. I am using this one as an example because it is easier to put my finger on it, without getting into the construction industry, which I know much better. There has to be a certain type of pre-screening to see if people are adapted to working in this type of environment, and that is not part of the program now.

Secondly, in the mining industry there is certainly a high scale of pay, so I do not see any adverse effects in trying to recruit people who have the occupational desire to do this work. But I also think a certain amount of on-site training is required, so that again the department maybe has to permit the taking of people from this particular area and training them in such other mining areas in the country.

In the general manufacturing sector there seems to be a reluctance on the part of certain manufacturers to train their

[Traduction]

D'autres personnes que nous avons consultées également nous ont dit que le temps était venu pour le gouvernement d'inciter les industries à mettre en œuvre un plus grand nombre de programmes d'apprentissage. Elles ont souligné, toutefois, qu'essentiellement, certaines industries et certains métiers intégrés aux activités industrielles et économiques de la région connaissent et continueront de connaître une pénurie de main-d'œuvre spécialisée, à savoir: la construction navale, l'exploitation minière, le génie maritime et le dessin industriel; les sciences de pointe, telles que l'emploi d'instruments scientifiques, l'électronique et l'informatique; le montage et le réglage des machines-outils, la mécanique, le soudage industriel, l'électromécanique et l'utilisation de machines automobiles, de diesels et de machinerie lourde; ainsi que les services sanitaires et le service hospitalier.

Enfin, un dernier point qui a son importance, certains employeurs craignent que le mouvement de la main-d'œuvre spécialisée vers l'Ouest du Canada, tendance qui se développe rapidement, n'ait des effets défavorables sur la main-d'œuvre locale. Voilà, en résumé, ce dont je voulais vous faire part, et j'inviterais M. Baxendale et M. Darrah à faire d'autres commentaires, s'ils le désirent.

M. F. Baxendale (Association des constructeurs de Saint-Jean): Je n'ai rien à ajouter pour le moment, Monsieur Allmand.

M. Darrah: Je ne veux pas empiéter sur l'exposé que nous présenterons en dernier ce soir, mais j'aimerais souligner au comité que chacune des diverses industries que nous tentons de développer dans la région connaît une pénurie de main-d'œuvre dans des domaines précis. Prenons l'exemple de l'exploitation minière. Dans le cas de la mine de potasse de Sussex dont on fore présentement le puits et celui de la mine située à l'extérieur de Norton, tous les mineurs doivent recevoir une formation complète. Les dirigeants recrutent actuellement des travailleurs d'autres régions du Canada, mais, à mon avis, nous disposons de suffisamment de temps pour former notre main-d'œuvre locale, ce qui permettrait d'abaisser le nombre de chômeurs. Je sais qu'il faut un genre particulier de personnes pour travailler sous terre, mais je crois que ces questions sont toutes reliées à un aspect de la situation que votre comité et Main-d'œuvre Canada devraient peut-être étudier. Je me sers de cet exemple parce qu'il me permet d'étayer mon point de vue de façon plus évidente, sans faire référence à l'industrie de la construction que je connais beaucoup mieux. Il faut sûrement faire une certaine pré-sélection pour déterminer les personnes qui peuvent travailler dans ce genre d'environnement, et, à l'heure actuelle, cela ne fait pas partie du programme.

De plus, l'industrie minière offre des salaires élevés, et je ne vois pas quelles conséquences défavorables il y aurait à recruter des personnes qui désirent faire ce travail. Toutefois, je crois qu'il faut donner à ces personnes une certaine formation sur le tas et obtenir du Ministère qu'il permette leur déplacement vers d'autres régions minières du pays afin d'assurer leur formation.

Dans le secteur manufacturier en général, il y a, d'une part, un certain nombre d'employeurs qui semblent peu disposés à

[Text]

in-house people, but there is also a lack of on-the-job training in relationship to the field availability of the teachers or instructors from Manpower. There is also a shortage in that area. So the combination leads to a sort of continuing shortage in those particular areas.

I know you had a brief from the drydock this afternoon, so I am sure they have outlined to you their concerns in the shipbuilding industry. The general tool and die—everywhere you go you get the same thing, I am sure. They are short clear across the country. We have been taking those from Europe for years, and I am sure the manufacturers in the good Province of Ontario must have the answers to that problem or they have suggested them to you. I say that with tongue in cheek.

It would be unfair to say the Department of Labour in New Brunswick, who along with Manpower are responsible for the community colleges in this province, have not tried a number of different programs, some with success and some with not as much success as they might have liked. In general I think the emphasis, I may say from an academic point to a blue-collar worker point, has to be made within the general marketplace of the country. There are some good dollars to be made in the occupations of mining, tool and die makers, and what have you. I think part of it is psychological, that people do not want to go into so-called blue-collar work.

The Chairman: If you are finished your comments, now Mr. McDermid and I would like to ask some questions. Just to start off, could you describe perhaps in more detail who makes up the Saint John-Fundy Region Development Commission. Is this a commission of businesses, or is it a commission of municipalities and countries, or is it a mixture of different types of people?

• 2005

Mr. Baxendale: It is a board of business people and of representatives of the cities and the towns in the area. I think the board has 19 members, and their prime job is to provide development and more industry in this area and attract more industry.

The Chairman: How long, Mr. Baxendale, has the development commission been established?

Mr. Ghanem: If I could answer that, the commission was incorporated under the provincial Companies Act in, I guess, October 1976; it has been in existence from October 1976. The commission is funded by the three levels of government under the GDA agreement. Through this agreement it receives money from the federal and provincial governments and then a certain percentage, a balance, is shared between the participating municipalities.

The Chairman: I see. This afternoon the Dry Dock officials pointed out that they do quite a bit of training within their company, apprenticeship training, training on the job. But they also pointed out that while they trained, they said 300 to

[Translation]

former leurs employés sur le tas et l'on constate, d'autre part, une pénurie de moniteurs ou d'instructeurs de Main-d'œuvre Canada pouvant donner cette formation en milieu de travail. On manque donc de main-d'œuvre spécialisée dans l'industrie manufacturière. La combinaison de ces éléments donne lieu à un genre de pénurie permanente dans ces secteurs en particulier.

Je sais que la firme Dry Dock vous a remis, cet après-midi, un exposé dans lequel, j'en suis certain, elle vous fait part des préoccupations de l'industrie de la construction navale. Il y a une pénurie générale d'outilleurs-ajusteurs; partout où vous allez, c'est la même chose. Je crois bien que cette situation est la même dans tout le Canada. Depuis des années, nous faisons venir d'Europe ce genre de spécialistes. Je suis certain que les manufacturiers de la bonne province de l'Ontario ont trouvé la solution à ce problème et qu'ils vous l'ont communiquée, cela dit en plaisantant.

Il serait injuste de dire que le ministère du Travail du Nouveau-Brunswick ainsi que Main-d'œuvre Canada, de qui relèvent les collèges communautaires de la province, n'ont pas tenté de mettre en œuvre différents programmes, certains avec succès et d'autres avec moins de succès que prévu. A mon avis, les responsables doivent souligner les réalités du marché de l'emploi, en ce qui a trait aux cols bleus. Les emplois dans l'industrie minière, dans le secteur du montage et du réglage des machines-outils et dans d'autres secteurs sont très rémunérateurs. Selon moi, une certaine partie de la réticence des gens à se joindre aux cols bleus relève d'un facteur psychologique.

Le président: Si vous avez terminé, M. McDermid et moi-même aimerions vous poser quelques questions. Pour commencer, vous pourriez peut-être me donner plus de détails sur la Commission de développement régional de Saint-Jean-Fundy. S'agit-il d'une association d'hommes d'affaires, ou de municipalités et de comtés, ou encore de différents groupes de personnes?

M. Baxendale: La Commission réunit des hommes d'affaires et des représentants des villes de la région. Elle est composée de dix-neuf membres dont la tâche principale est de favoriser le développement et l'industrialisation de la région.

Le président: Monsieur Baxendale, depuis quand la Commission existe-t-elle?

M. Ghanem: Je peux répondre à cette question. La Commission a été constituée en corporation en vertu de la loi provinciale sur les corporations en octobre 1976, me semble-t-il. Elle est subventionnée par les trois ordres de gouvernements conformément à l'entente-cadre de développement. Les gouvernements fédéral et provincial versent chacun une somme déterminée, et les municipalités participantes fournissent, à part égale, un certain pourcentage de la différence.

Le président: Je vois. Cet après-midi, les représentants de la Dry Dock ont souligné qu'ils offrent des programmes de formation sur le tas et d'apprentissage assez complets, mais ils ont également affirmé que, bien qu'ils forment de trois à cinq

[Texte]

500 a year, quite a good number of those are taken by other companies who do not train; they reap the benefits of the training done by the Dry Dock. They were asking us to look more closely at proposals for a grant-levy system such as they have in England, where all employers are charged at levy and then they get grants back if they train but if they do not train they do not get anything back. Of course, the reason for that is that then you do not penalize those companies who put money into training, and others who do not do the training, who take advantage of that on their behalf. On their grant-levy system, everybody pays.

I would just like to ask you what is the attitude of your own development commission, or do you have an attitude, with respect to having your members do more training, especially the businesses? We were kind of shocked to hear The Canadian Manufacturers Association, when it appeared before us, tell us that fewer than 20 per cent of its members did any training. They were very critical as a group of their own members and said that that would have to change, that no longer could we tolerate a situation where fewer than 20 per cent of Canadian companies trained their own employees, which was quite different from Europe. Do you have any idea what percentage of your members do any training and are any steps being taken to have more of them train?

You mentioned the mines, Mr. Darrah. From what we can gather in our hearings, people feel that Canadian companies should do more to train Canadians who are out of work to fill those jobs. Rather than continually going overseas and bringing in trained workers we should try to train those unemployed, especially if they want to do that kind of work. I was very interested to hear that from you, but could you just tell me how many of your members may do training and are there any plans to improve that?

Mr. Darrah: I guess I am going to have to answer this question. First of all, with regard to the system they are using in England or Europe in relationship to the system of grants for training versus an assessment, my own personal opinion is that I would rather the federal government used the training system as an incentive right off for the purposes of training.

With regard to the amount of training our members do, I would like to correct that we are not a member organization in the sense we represent the municipalities of the City of St. John and towns from Sussex to St. Stephen. Basically we are an industrial promotional arm.

Maybe I would be out of order, Mr. Chairman, but since Mr. Oland has just joined us, and I do not want to shortchange anybody here, I would like Mr. Celeste to come from the board of trade; then maybe from the broad base of the industry in the region or in this part of the province we could

[Traduction]

cents personnes par année, un grand nombre d'entre elles sont embauchées par d'autres sociétés qui n'ont aucun programme de formation et qui bénéficient ainsi des efforts de la Dry Dock. Ils nous ont demandé de considérer plus sérieusement les propositions visant l'établissement d'un régime de prélèvements et de subventions semblable à celui qui existe en Angleterre. Le gouvernement britannique exige une certaine contribution monétaire des employeurs de ce pays qui reçoivent, par la suite, une subvention s'ils font de la formation. Dans le cas contraire, ils ne reçoivent rien. Bien entendu, l'objectif d'un tel régime est d'éviter de pénaliser les sociétés qui investissent de l'argent dans des programmes de formation et de faire contribuer celles qui ne font aucune formation, mais qui tirent profit des programmes de formation des autres sociétés. Dans un régime semblable de prélèvements et de subventions, tout le monde paie.

J'aimerais savoir ce que la Commission de développement régional pense du fait d'inciter ses membres, surtout les entreprises, à faire plus de formation? Nous avons été presque scandalisés d'entendre l'Association des manufacturiers du Canada nous dire que moins de 20 p. 100 de ses membres offraient un programme de formation, quel qu'il soit. L'Association a porté un jugement très sévère envers ses membres et a affirmé que la situation devait changer et qu'il ne fallait plus tolérer une situation où moins de 20 p. 100 de sociétés canadiennes forment leurs propres employés—tout le contraire des sociétés européennes. Avez-vous une idée du pourcentage de vos membres qui offre de la formation et avez-vous pris des mesures pour améliorer la situation?

Vous avez mentionné l'industrie minière, monsieur Darrah, et, d'après ce que j'ai entendu au cours des audiences, les gens souhaitent que les sociétés canadiennes fassent plus d'efforts pour former les Canadiens en chômage et leur permettre d'occuper les emplois vacants. Plutôt que de toujours aller à l'étranger chercher des travailleurs spécialisés, il faut essayer de former ceux qui sont sans emploi, surtout s'ils veulent faire le travail en question. Votre point de vue là-dessus m'a beaucoup intéressé, mais pouvez-vous me dire combien de vos membres font de la formation et si vous avez prévu une façon d'améliorer la situation?

M. Darrah: J'imagine que c'est à moi de répondre. D'abord, pour ce qui est du système de subventions à la formation, fondé sur un prélèvement, qui est en vigueur en Angleterre ou en Europe, personnellement, j'aimerais mieux que le gouvernement fédéral utilise ses fonds pour stimuler directement la mise sur pied de programmes de formation.

Pour ce qui est de la formation offerte par nos membres, j'aimerais préciser que nous ne sommes pas un organisme basé sur le recrutement de membres, dans ce sens que nous représentons la ville de Saint-Jean et les municipalités allant de Sussex jusqu'à St. Stephen. Nous sommes essentiellement un instrument de promotion industrielle.

Peut-être ma demande est-elle irrecevable, monsieur le président, mais puisque M. Oland vient de se joindre à nous—je ne veux pas prendre la place de quelqu'un d'autre—, j'aimerais que M. Celeste de la Chambre de commerce puisse en faire autant. Ainsi, en ayant devant vous un bon nombre de repré-

[Text]

have a good question and answer period. We could all answer the questions and go through the whole spectrum of the industrial community, if you would like.

The Chairman: That would be acceptable. If I understand you correctly, you are suggesting that maybe we should hear from the board of trade right away, and then, I could put questions to you and the board of trade together. Is that correct?

Mr. Darrah: What do you think, Richard?

Mr. Richard Oland (Vice-Chairman, St. John-Fundy Region Development Commission): It is all right with me. I just thought maybe I could answer that question that you asked.

The Chairman: We could perhaps avoid duplication that way.

Mr. Darrah: A question may be asked twice, and as Mr. Celeste is from one utility area, while Mr. Oland is himself a manufacturer, we could likely balance out better answers for you.

The Chairman: I think that is quite acceptable. That may help us to dispatch the business. Do not go away. We will give a place at the table to Mr. Celeste and he can give us his verbal remarks or his brief. Then we will put our questions to you altogether and you can designate whichever one you wish to answer the questions.

We will have the remarks right now from Mr. Lino Celeste. Is it pronounced Celeste or Celeste, sir?

Mr. Lino Celeste (President, St. John Board of Trade): Either one; it depends on whether you want to take the Italian pronunciation or the English. Both are acceptable.

The Chairman: If you would make your initial presentation to us, Mr. McDermid and I will then discuss the subject with all of you.

Mr. Celeste: Thank you very much. Again, I would like to reiterate Mr. Ghanem's remarks that it is indeed a pleasure for us that your group asked the board of trade to come here and dialogue this evening. While we as well do not have a formal brief to present, I think there are a few highlights that I can go over in very quick order.

I am president of the St. John Board of Trade, and when I am not performing board of trade duties I am the director of organization development for the New Brunswick Telephone Company; so I have some intimate connections with training, manpower requirements, recruiting, and recently a lot of experience with labour disputes. I will begin my remarks by saying that I think it is important for us to try to address, in this kind of a task force, the two fundamental questions of where will be and what will be the requirements in the future. We have heard a lot of dialogue in terms of the shortages of skilled trades and so on, but if the task force would address

[Translation]

sentants de l'industrie de la région ou de cette partie de la province, vous pourriez procéder à une période fructueuse de questions et de réponses. Nous pourrions tous répondre aux questions et vous dresser un tableau complet de la communauté industrielle, si vous le voulez.

Le président: Votre demande semble acceptable. Si je comprends bien, vous aimeriez que je demande à la Chambre de commerce de me présenter tout de suite son exposé et, ensuite, je pourrais vous poser des questions à tous. Est-ce ainsi que vous voyez la chose?

Mr. Darrah: Qu'en pensez-vous, Richard?

M. Richard Oland (vice-président, Commission de développement régional de Saint-Jean-Fundy): Ça me convient tout à fait. Toutefois, j'aimerais peut-être répondre à la question que vous avez posée.

Le président: On pourrait ainsi éviter les répétitions.

M. Darrah: Vous pourriez poser une question, et comme M. Celeste représente un secteur de services tandis que M. Oland est lui-même manufacturier, nous pourrions probablement vous donner une réponse plus globale.

Le président: Oui, je crois que cette façon de procéder est acceptable et qu'elle nous permettra d'aller plus vite. Ne partez pas. Nous ferons une place à la table pour M. Celeste qui nous fera part de ses commentaires ou qui nous lira son exposé, puis nous poserons des questions à tout le groupe, et vous désignerez la personne qui est la mieux placée pour y répondre.

Nous allons maintenant écouter M. Lino Celeste. Est-ce qu'on doit dire Celeste ou Celeste?

M. Lino Celeste (président, Chambre de commerce de Saint-Jean): A votre guise. Cela dépend si vous adoptez la prononciation à l'italienne ou à l'anglaise. Les deux façons conviennent.

Le président: Veuillez nous présenter votre exposé. Ensuite, M. McDermid et moi-même discuterons du sujet avec vous tous.

M. Celeste: Merci beaucoup. J'aimerais réitérer les remarques de M. Ghanem concernant votre invitation à venir témoigner. Les représentants de la Chambre de commerce vous remercient beaucoup de votre invitation à venir donner leur opinion ce soir. Nous n'avons pas non plus d'exposé écrit à vous présenter, néanmoins, j'aimerais mentionner rapidement quelques éléments importants.

Je suis président de la Chambre de commerce et, en plus des fonctions qui m'incombent à cet égard, je suis directeur de l'étude fonctionnelle des structures à la société de téléphone du Nouveau-Brunswick. Donc, les questions de formation, de besoins en main-d'œuvre, de recrutement et, récemment, de conflits de travail, ne me sont pas inconnues. A mon avis, il importe à un groupe d'étude comme le vôtre de se poser les deux questions fondamentales suivantes: quels seront les besoins dans l'avenir et dans quels secteurs? On nous a beaucoup parlé de la pénurie de travailleurs spécialisés et ainsi de suite, mais si le groupe d'étude pouvait chercher à établir les

[Texte]

itself to what are the real needs and the real issues, I suggest they are not common in all parts of the country.

The where is important because different localities have different requirements. In New Brunswick, for instance, when you are building a large oil refinery or thermal plant or nuclear generating plant, you face the problem that basically these things are maybe only built once or twice in the lifetime of any particular tradesman; so they do not have many opportunities to gain the on-hands practical experience that is required. On the other hand, if you get into the more industrial centres of the country and the larger centres, it is possible for the skilled tradesman to work on those projects a number of times. So the situation is a little different here, in that any time one of these large projects comes in we are faced with the prospect of importing an awful lot of labour, not just importing it from the rest of Canada but probably from other parts of North America as well as offshore. Therefore, in analysing what the requirements are, we should take that into consideration in particular localities.

Here is where the government and the labour unions can play a large role. To me it is a shame that we built one of the largest refineries in the world or in eastern Canada here a number of years ago, and we did not take the opportunity to train a lot of young people on that project. But again, as long as the rules apply that normally apply across the country of journeyman to apprentice, you cannot really get enough apprentices in to learn the skills. So, as a result, people come in from offshore or places in the United States, gain more valuable experience and take it home with them. So I think that if you are dealing with a small geographic area like we are in the Maritimes, some cooperation through incentives from government and cooperation from the labour unions for training would go a long way.

• 2015

The other part of this equation is: what skills? And here it is difficult because we are not really sure where this world is moving. But one thing that seems to be emerging out of all of this is the need for training in the area of the electronic technologies. There does not seem to be much doubt that if anything is going to grow quite rapidly, it is going to be that particular area.

Now, one of the questions that was asked, and it gives me a great opportunity to comment on it, was this problem of the companies doing their own training. In our industry, it is no secret. We spend thousands and thousands of dollars a year on training: on detailed technical training, on managerial training. We have been very glad to provide that training in the past and I hope we will continue to do it in the future.

Every time we move into a new technology, about a year or two years in advance of when that technology is going to be in

[Traduction]

vrais besoins et les vrais problèmes, je crois qu'il trouverait qu'ils ne sont pas communs à toutes les régions du pays.

Il est important de déterminer aussi où sont les besoins, car chaque localité a les siens propres. Au Nouveau-Brunswick, par exemple, lorsque vous construisez une importante raffinerie de pétrole, une usine thermique ou une centrale nucléaire, le problème qui se présente est le suivant: il se peut qu'un travailleur en particulier n'assiste qu'une fois ou deux dans sa vie à la construction d'usines de cette importance, si bien qu'il n'a pas beaucoup d'occasions d'acquérir l'expérience pratique nécessaire. Par contre, dans les régions plus industrialisées du pays et les villes plus importantes, il est possible pour un travailleur qualifié de participer à ce genre de travaux plusieurs fois dans sa vie. Par conséquent, la situation est quelque peu différente ici, en ce sens que chaque fois qu'un projet d'envergure est mis en œuvre, nous devons nous résoudre à faire venir un grand nombre de travailleurs, non seulement des autres provinces mais aussi d'autres parties de l'Amérique du Nord et même d'outre-mer. Donc, lorsqu'on détermine les besoins, il faut prendre en considération les localités concernées.

Voilà où le gouvernement et les syndicats peuvent jouer un rôle important. À mon avis, c'est une honte que d'avoir construit ici, il y quelques années, une des plus grosses raffineries du monde sans avoir profité de l'occasion de former un grand nombre de jeunes travailleurs. Mais, encore une fois, aussi longtemps que les règlements qui s'appliquent habituellement dans tout le pays au cas du compagnon-débutant comme à celui de l'apprenti, continueront de s'appliquer ici aussi, on ne pourra pas réellement recruter suffisamment d'apprentis qui veulent apprendre une spécialité. Par conséquent, des travailleurs d'outre-mer ou des États-Unis viennent ici, acquièrent une plus grande expérience et retournent dans leur pays. Donc, si l'on considère une petite région telle que la nôtre, dans les Maritimes, il est certain qu'une certaine coopération entre le gouvernement, qui prendrait des mesures incitatives, et les syndicats, qui favoriseraient la mise sur pied de programmes de formation, aurait des conséquences favorables sur la situation.

L'autre côté de la médaille consiste à déterminer les spécialités en demande. Cela est difficile, car nous vivons dans un monde en mouvement et la direction de son évolution n'est pas toujours évidente. Mais on semble, toutefois, s'accorder pour dire que l'électronique est un domaine où le besoin de formation est évident. Il ne fait aucun doute que s'il y a un domaine qui connaîtra une expansion rapide dans l'avenir, c'est bien celui-là.

Bon, on a posé une question au sujet des sociétés qui forment leurs propres employés, et j'aimerais profiter de l'occasion pour vous faire part de mes commentaires sur ce sujet. Tout le monde sait que notre industrie dépense des milliers de dollars par année pour la formation des techniques et des gestionnaires. Nous avons toujours donné cette formation avec plaisir par le passé, et j'espère qu'il en sera ainsi dans l'avenir.

Chaque fois qu'une nouvelle technique est mise au point, nous choisissons, un an ou deux avant que cette technique ne

[Text]

service, we have selected people who are going to be trained. We have at the moment some equipment that is just beginning installation in Moncton. It will not be in service for another sixteen months but we have had people go to the west coast of the United States, a number of them, taking very detailed, highly skilled training for this equipment.

However, the society that we live in today is making it very difficult for the employer to make that decision. First of all, society takes a dim view of someone who does not have what is called "portability" or freedom to leave. In the past, companies felt very good about providing training because the benefit packages and so on that you had were geared to employees having a career in your company. Today, that is not the case. The move towards fully portable pensions, the what I call dedication to a profession rather than an employer, means that an employer has to be very, very selective now before he spends all of the money on the training because the person is just as apt as not to get the training and, before you have had an opportunity to get a return on your investment, he or she is gone.

Now, there are a couple of points I would like to cover, points that some of our members submitted, and if there is a common thread running through this, it is the need for a more intensive apprenticeship program in the particular areas that small businesses find themselves in difficulty with in this region. It relates to electrician training, we will say, but what happens is that people seem to get a good grounding and experience in the construction trades but when it comes to actual industrial electricians, then there is no formal apprenticeship program that allows them to develop the skills that are required.

That is an overview, and I would like to come down to one final point that again may play some role in the solution to this problem. If you look at the city of St. John for a moment, and I am sure that there are other cities in Canada which face the same prospects, we have a very rapidly declining school enrolment, some of it due to the birth rate but an awful lot of it due to the fact that, over the years, people have dispersed to the suburbs and the outlying areas. So we face that dichotomy where we have schools that sit by idle in town while we are forced to build new ones where the children are.

This is fine, but the problem we have to address ourselves to is not only the empty schools. I have had occasion to talk to the teachers in St. John on a couple of occasions on a formal basis and I was very, very distressed to find that most of the teachers, instead of devoting their energies and their talents to what they are really trained at, which is teaching, are looking over their shoulders wondering if they are going to have a job tomorrow or not. That is too highly skilled a group to have them preoccupied with what is happening to enrollments or whether or not they have a job. So in effect we have this tremendous resource there: we have the building and we have the teachers who want to teach and if there was some way of marrying the problem that we have of skill training and lack of

[Translation]

soit intégrée à nos activités, les personnes qui seront formées. Nous commençons, en ce moment, à installer à Moncton du nouvel équipement qui ne sera pas mis en service avant seize mois, mais nous avons déjà envoyé, sur la côte ouest des États-Unis, des employés qui ont acquis une formation technique très poussée dans l'utilisation de cet équipement.

Cependant, la société dans laquelle nous vivons aujourd'hui ne facilite pas la tâche de l'employeur qui doit prendre une décision de ce genre. D'abord, il est très mal vu pour le travailleur de ne pas avoir une certaine mobilité ou liberté de changer d'emploi. Dans le passé, les sociétés n'hésitaient pas à donner de la formation car les avantages offerts à l'employé tenaient compte du fait que ce dernier passait toute sa vie au sein de la même société. De nos jours, ce n'est plus le cas. La tendance à établir des régimes de pension transférables, c'est ce que j'appelle l'attachement à sa profession plutôt qu'à son employeur, signifie qu'un employeur doit être très sélectif maintenant avant de dépenser des sommes importantes pour former un employé, car ce dernier peut tout aussi bien recevoir la formation et quitter la société, avant même que l'employeur n'ait pu tirer profit de son investissement.

Maintenant, j'aimerais faire des remarques sur quelques points qui ont déjà été abordés par certains de nos membres. On a noté une préoccupation commune, soit le besoin d'établir un programme d'apprentissage plus poussé dans les secteurs où le recrutement d'ouvriers qualifiés est difficile pour les petites entreprises de la région. Prenons l'exemple de la formation destinée aux électriciens. Les gens semblent acquérir de bonnes connaissances de base et de l'expérience dans les métiers de la construction, mais lorsqu'on considère le cas des électriciens industriels, il n'existe aucun programme régulier d'apprentissage qui leur permette d'acquérir la compétence nécessaire.

Voilà, je ne vous ai présenté qu'une esquisse et j'aimerais maintenant en venir à ma dernière remarque qui, encore une fois, permettra peut-être d'apporter, en partie, une solution au problème à l'étude. Prenons le cas de la ville de Saint-Jean—je suis certain que les perspectives sont les mêmes pour d'autres villes canadiennes. Les effectifs scolaires diminuent très rapidement, en partie à cause de la baisse du taux de natalité, en partie surtout parce qu'avec les années, les gens sont allés s'installer dans les banlieues et les municipalités avoisinantes. Nous avons donc un double problème: les écoles de la ville ne sont occupées qu'en partie, et il faut construire de nouvelles écoles dans les quartiers habités par les familles.

Cela est un moindre mal, mais il y a un problème encore plus grave que les écoles vides. J'ai eu quelquefois l'occasion de m'entretenir, dans le cadre de mes fonctions, avec des enseignants de Saint-Jean, et j'ai été très bouleversé d'apprendre que la plupart d'entre eux, au lieu de consacrer leur énergie et leur talent à faire ce qu'ils ont été formés pour faire, soit enseigner, s'inquiètent de l'avenir et se demandent s'ils auront encore un emploi demain. Il s'agit d'un groupe de travailleurs beaucoup trop qualifiés pour se préoccuper du nombre d'inscriptions ou de la possibilité de perdre leur emploi. Ainsi, en fait, nous disposons de ressources énormes: nous disposons de l'édifice et d'éducateurs qui désirent enseigner, et s'il existait une façon de répondre aux problèmes qui se posent à nous sur

[Texte]

particular skilled manpower with this capability that is out there, it strikes me it would provide a great benefit to all of us. So in summary that is what I have to say.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Celeste. I will call on John McDermid first. John, if you wish to ask some questions then I will ask some afterwards.

Mr. McDermid: Well there certainly has been enough said in the last few minutes to cause some provocative discussion I think. More apprenticeship programs is one of the recommendations that comes through loud and clear. I guess the first question would be how closely does your organization work with the local boards of education, the local community colleges, et cetera, in setting curriculum and in discussing the requirements of industry to match with the educational system, especially in the trade schools and the community colleges, in the vocational type of operations?

Mr. Celeste: I can speak with a little bit of authority. For one thing our company does provide an awful lot of input and dialogue on a continuous basis, particularly with the technical schools. My experience with the St. John area in general is that the larger manufacturers or the larger employers would tend to provide some dialogue with the trade schools, not so much with the university or the primary schools or that sort of thing. I think with the trade schools there is a fair amount of continuous dialogue. However we do not really foresee the problem as one in terms of the curriculum that is being offered at the trade schools. We think there is a pretty good job being done there and people are given the fundamentals on the academic side, it is how to translate that into work experience and an apprenticeship program. Would you like to comment on that Dick?

Mr. Oland: Our experience with the trade schools has been virtually non-existent, I suppose the problem being, in answer to your earlier question, that we train I would say 90 per cent of our employees to be workers in our plant. A lot of the things that we train them for could not really be done in the school but we really do have problems in the sophisticated trades like the electricians and machinists and so on. Of concern to us is that we find the trade schools do not really raise the levels of the trainees above the construction stage and it is the operating stage that is really the problem so I guess that the dialogue that we have not been able to obtain with this group is the fact that we need people that know what programmable controls are and so on rather than people who know just pulling wires. I think, because of the construction that we have had here, that the trade schools have tried to fill that construction void and they have done it on basically an apprentice basis whereas really what we need to do is people who can operate on a sophisticated basis, and we really do not

[Traduction]

le plan de la formation professionnelle et de la pénurie de travailleurs qualifiés en utilisant ces ressources, selon moi une telle formule ne pourrait être que très profitable pour chacun de nous. Voilà donc, en résumé, ce que j'avais à dire.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Celeste. Je demanderai d'abord à John McDermid s'il désire poser certaines questions, et j'en poserai moi-même quelques-unes par la suite.

M. McDermid: Eh bien, je crois que ce qui a été dit au cours des dernières minutes est certainement suffisant pour susciter certaines discussions intéressantes. L'une des recommandations qui s'impose à nous serait une augmentation du nombre de programmes d'apprentissage. J'imagine qu'il faudrait d'abord établir dans quelle mesure votre organisation collabore étroitement avec les conseils scolaires locaux, les collèges communautaires locaux, etc., lorsqu'il s'agit d'établir des programmes de cours et de discuter des besoins du secteur d'activités de façon à en tenir compte dans le système d'enseignement, particulièrement au sein des écoles de métiers et des collèges communautaires, en ce qui concerne la formation professionnelle?

M. Celeste: Je crois pouvoir répondre en connaissance de cause. Tout d'abord, notre société collabore effectivement beaucoup et communique constamment avec ces établissements, en particulier avec les écoles techniques. En ce qui concerne la région de Saint-Jean, en général, je sais que les fabricants ou les employeurs les plus importants ont tendance à collaborer dans une certaine mesure avec les écoles de métiers, et non pas tant avec les universités ou les écoles primaires, ni avec d'autres établissements de ce genre. Je crois qu'il existe une consultation assez importante et constante avec les écoles de métiers. Toutefois, nous ne prévoyons pas vraiment que le programme de cours actuellement offert dans les écoles de métiers constituera un problème. Selon nous, le programme est très pertinent: on enseigne aux gens les aspects théoriques fondamentaux; ce qui pose un problème, c'est de transformer ces éléments en expérience professionnelle et en un programme d'apprentissage. Aimerez-vous formuler certaines observations à cet égard, Monsieur Oland?

M. Oland: Nous n'avons guère travaillé avec les écoles de métiers, probablement, pour répondre à votre question précédente, parce que nous formons, je dirais, 90 p. 100 de nos employés à l'usine même. Nombre des choses que nous leur enseignons ne pourraient être enseignées en milieu scolaire, mais nous avons réellement des problèmes lorsqu'il s'agit de métiers complexes comme électriciens, machinistes, etc. La chose qui nous préoccupe est la suivante: il nous semble que les écoles de métiers ne permettent pas aux élèves d'apprendre quelque chose d'autre que les techniques nécessaires à l'étape de la construction, et c'est vraiment au stade de l'exploitation que les problèmes se posent. Selon moi, nous n'avons pas été en mesure de travailler de concert avec les écoles de métiers du fait que nous avons besoin de personnes qui sachent ce que sont les commandes programmables, plutôt que de personnes qui ne savent qu'installer des canalisations électriques. A mon avis, compte tenu de l'essor du secteur de la construction, les écoles de métiers ont essayé de répondre au

[Text]

have that level of training in our trade schools. According to our evaluation of that, we find that some of the things that are being taught in the universities should be taught in trade schools and the universities should be on to other things.

Mr. McDermid: Excuse me, I do not mean to interrupt. Do you want to explain that. That is quite a significant statement.

Mr. Oland: Well machinery control today, which is the basis of automation and so on, is into things that have been on the marketplace no longer than four or five years—such as modulated speed controls, and DC drives and solid controls and so on—and any expansionary of new industry, be it a pulp mill or a brewery or a refinery is really above the house wiring technique in that they use not 110 control but digital control and so on. Now availability to this is not really present within the existing trade school system.

Mr. McDermid: But it is within the universities, you say.

Mr. Oland: Yes, but it is only for university graduates with a degree in engineering of an electrical nature. They really cannot join a union and work along that area. So what really happens to us is that we have to take work out of the bargaining unit to fulfill that function because we do not have people with the ability to do so. The trouble with us is that we would have maybe four electricians out of an employee force of 180, and you really do not need anymore than that, and to have 50 per cent of your employees in training within your own plant you would have to have your own technical man to train as far as the electrical function is concerned and, you know, the cost is so great to us in industry. This is where the small fellow really suffers because he really cannot afford to buy advanced technological machines because he cannot afford to maintain them or he has awful difficulties with them and probably fails because of that reason unless we rob from somebody else or bring somebody from some other area which does not really benefit the region. I feel that our trade schools are there and they do put a number of people through but when they do it is done at a lower level, a construction level rather than an operational level, because anybody can follow diagrams to put wires in, it is a matter of when something is wrong to be qualified enough to handle the situation.

Mr. McDermid: Okay. You have all stated the problem fairly clearly, that we need more apprenticeship programs,

[Translation]

besoin du secteur et ce, essentiellement en recourant à des programmes d'apprentissage; toutefois, ce dont nous avons vraiment besoin, c'est de personnes qui puissent faire fonctionner des machines très perfectionnées, et les écoles de métiers n'offrent vraiment pas une formation adéquate à ce niveau. Selon nous, certaines des choses qui sont enseignées au niveau universitaire devraient être enseignées dans les écoles de métiers, et les universités devraient offrir un autre genre de formation.

M. McDermid: Je m'excuse de vous interrompre. Voudriez-vous préciser votre pensée? C'est là une déclaration fort importante.

M. Oland: Eh bien, de nos jours, la commande des machines qui sont le fondement même de l'automatisation fait appel à des notions qui existent, sur le marché, depuis à peine 4 ou 5 ans, notamment la commande de la vitesse modulée, les commandes en continu et les commandes à semi-conducteurs, etc., et toute industrie, nouvelle ou en expansion, qu'il s'agisse d'une usine de pâtes et papier, d'une brasserie ou d'une raffinerie, fait appel à des techniques vraiment plus complexes que l'installation de câblage domestique, dans la mesure où elles utilisent non pas des commandes de 110 volts, mais des commandes numériques et d'autres techniques de ce genre, techniques qui ne sont pas vraiment dispensées dans les écoles de métiers actuelles.

M. McDermid: Mais elles sont dispensées par les universités, dites-vous.

M. Oland: Oui, mais seulement aux diplômés universitaires qui possèdent un grade en génie électrique. Ces derniers ne peuvent vraiment pas devenir membres d'un syndicat et travailler dans le secteur, de sorte que nous devons confier des travaux à des gens qui ne font pas partie de l'unité de négociation de façon à répondre à ces besoins, car nos propres employés ne sont pas en mesure de le faire. Le problème est le suivant: nous comptons peut-être quatre électriciens parmi nos 180 employés, et nous n'avons pas vraiment besoin d'en avoir un plus grand nombre, et pour permettre à 50 pour cent de vos employés de suivre un cours de formation à l'usine même, il faudrait encore former vos propres techniciens dans le secteur de l'électricité, et, vous le savez, cela nous coûte très cher, dans le secteur privé. C'est à cause de cela que la petite entreprise est vraiment défavorisée, car elle ne peut se permettre d'acheter les machines axées sur les techniques de pointe, puisqu'elle ne peut se permettre de les maintenir ou qu'elle a de nombreux problèmes avec les machines, ce qui entraîne probablement sa perte, à moins qu'elle ne puisse faire appel à un employé d'une autre entreprise ou faire venir un travailleur d'une autre région, mais cela ne profite pas vraiment à sa région. Selon moi, les écoles de métiers sont là, et elles forment effectivement un certain nombre de personnes, mais à un niveau inférieur, dans le domaine de la construction plutôt que dans le domaine opérationnel. Suivre un schéma et installer des fils est à la portée de n'importe qui, mais lorsque quelque chose ne va pas, l'employé doit être suffisamment qualifié pour faire face à la situation.

M. McDermid: D'accord, vous avez tous cerné le problème assez clairement: nous avons besoin d'un plus grand nombre de

[Texte]

that we are turning out lots of construction electricians but the more highly skilled type of electrician we are not turning out. What is the answer? What should be done? What should we be doing?

Mr. Oland: I do not know, because there are a number of problems we face. The first one being that within the union structure in negotiations usually these highly-trained trades people are in a minority and usually the differential between the labourer and an electrician is very small. A labourer maybe makes \$9 an hour and the electrician makes \$9.50, for that 50 cents more an hour it is not really worth it for him to really up-grade himself because of what he has to go through and his possible loss of seniority, why bother because the differential is not there. I think one problem we have, which I think Lino Celeste suggested, is that our social system was not there.

The other problem is that usually construction traditionally pays higher wages than manufacturing, which is really the base for our system, and that if manufacturing does train the people, once they get qualified no matter what the level is, because the construction level is a less requirement, the people jump, and what you do is you end up training people continuously to no avail. I know in a rock operation we are involved in, I think in three years we trained 17 drill operators. I was looking the other day at the names on the list, and the people we had when we started we still have and all those people we trained have gone off to do construction work. So, as far as a businessman is concerned, it is a real problem because there is no way to tie the individual to a proper apprentice system such as they have in Europe.

Mr. McDermid: Are you telling me that the construction industry is going so lickety-split down here that there is no unemployment in it and that they are not willing to upgrade? For example, when we were in Manitoba, out of an 800-member local of electricians, 300 were unemployed, and when we were out in Alberta we found that there are lots of electricians, that it is the one area where they are not short. Are you telling me that down here labour is so much in demand that they do not have to upgrade themselves, they do not have to better themselves into another position?

Mr. Oland: Well, I think there are really two types of people in the work force, those who are willing and those who are not...

Mr. McDermid: Right.

Mr. Oland: ... and the willing ones tend to get themselves in the right position. I think, as well, that when we do have major jobs, which we have had here, that usually the majority

[Traduction]

programmes d'apprentissage, nous formons de nombreux électriciens dans le domaine de la construction mais ne formons pas d'électriciens hautement qualifiés. Quelle est la solution? Quelles mesures devraient être prise? Que devrions-nous faire?

M. Oland: Je ne sais pas, car nous faisons face à un certain nombre de problèmes. Tout d'abord, au sein de la structure syndicale, sur le plan des négociations, ces travailleurs hautement qualifiés représentent un groupe minoritaire, et la différence de salaire entre un journalier et un électricien est habituellement très faible. Un journalier peut gagner \$9 l'heure, et l'électricien gagne \$9.50; pour une différence de 50 cents l'heure, ce n'est pas vraiment avantageux pour lui de se perfectionner, compte tenu des difficultés et de la perte d'ancienneté éventuelle qui pourrait en découler: pourquoi se donner la peine, si la différence de salaire n'est même pas suffisamment importante. Je crois que l'un des problèmes auxquels nous devons faire face et qui, je crois, a été mentionné par Lino Celeste, est qu'on ne tient aucun compte de notre système social.

Par ailleurs, les salaires ont toujours été plus élevés dans le domaine de la construction que dans le secteur de la fabrication, qui constitue le fondement de notre système, et si les employés reçoivent la formation voulue dans le secteur de la fabrication, une fois qu'ils sont qualifiés, et indépendamment de leur niveau, comme les exigences sont moindres dans le secteur de la construction, ces employés changeront de secteur, de sorte que vous finirez par former continuellement des travailleurs et cela ne servira à rien. Par exemple, dans une entreprise de forage à laquelle nous participons, je crois qu'en trois ans nous avons formé 17 foreurs. L'autre jour, j'examinais les noms figurant sur la liste des employés et je me suis rendu compte que les employés que nous avions quand nous avons commencé sont toujours avec nous, et que toutes les personnes que nous avons formées travaillent maintenant dans le secteur de la construction. Ainsi, aux yeux des hommes d'affaires, cela constitue un problème réel, car il est impossible d'offrir aux employés un programme d'apprentissage adéquat qui soit comparable à celui qui existe en Europe.

M. McDermid: Voulez-vous laisser entendre par là que le secteur de la construction connaît un essor tel qu'il n'y a pas de risque de chômage, et que les employés ne sont pas disposés à se perfectionner? Par exemple, lorsque nous étions au Manitoba, 300 des 800 électriciens membres de la même section locale étaient en chômage, et en Alberta nous nous sommes rendu compte qu'il y avait beaucoup d'électriciens, que c'était le genre de travailleurs dont la province ne manquait pas. Voulez-vous dire qu'ici, la demande de journaliers est si forte que ces derniers n'ont pas besoin de se perfectionner, qu'ils n'ont pas besoin d'accroître leur compétence pour accéder à un autre poste?

M. Oland: Eh bien, je crois que la population active compte deux genres de membres: ceux qui sont disposés à le faire, et ceux qui ne le sont pas...

M. McDermid: Effectivement!

M. Oland: ... et ceux qui sont disposés tendent à se placer les pieds. En outre, j'estime que dans le cas des projets d'envergure, comme nous en avons eus ici, la majeure partie ou

[Text]

or a big percentage of the work force comes from outside because there are not qualified people here, but when the people here become qualified they come and bump the outsiders and they form actually the core in the construction sector.

Mr. McDermid: The outsiders do or the locals?

Mr. Oland: The locals end up filling that core.

So what happens is that industry really does a good part of the training and have lost the benefits, and so industry sort of sits back and says, what do we do? And a part of that is that the trade schools are not really filling the void other than putting out first-level tradesmen when really what we want is a higher level.

Mr. McDermid: Again, you are giving me problems. We are trying to find some solutions. Do you have any concrete recommendations for what we should be doing, what the federal government should be doing, what we could recommend to the provincial government? As you can appreciate, we are treading on ground here, in talk about jurisdiction in education—but we are prepared. I know one of the first things our chairman did was warn the provincial governments that we might be treading on their territory, but that recommendations of a provincial nature would come from this committee. So we are not afraid to discuss it.

But what should we be doing?

Mr. Oland: I do not think there is a simple answer, unless you want to change social values and everything. One of the things which would be nice if it were possible is if once one was trained he were tied to an individual for some time afterwards, in order for the employer who put his money in to get his money out. Whether that could be done in the guise of union agreements and labour-management negotiations is another question, but I think that is one aspect. It is a rather difficult one, because one does not want two unions and the tradesmen tend to be the minority in any industrial plant from a sophisticated point of view and therefore tend not to get the same treatment and therefore not the same incentive.

You would think the laws of supply and demand would work and solve the problems, but really within the system we are in, they are not there. As far as we, in industry, are concerned, it is very difficult for us to resolve them, because the wages we pay even for our base rates are so high they make it very difficult to do business anyway.

Mr. McDermid: Sure.

Mr. Celeste: Again, I have reiterate what Dick was saying. I do not think there is any magic solution. You will have to

[Translation]

une forte proportion de l'effectif vient de l'extérieur, étant donné qu'il n'y a pas suffisamment de travailleurs qualifiés ici, mais que lorsque les employés locaux deviennent qualifiés, ils évincent les travailleurs de l'extérieur et ils constituent effectivement le noyau du secteur de la construction.

M. McDermid: Qui, les travailleurs de l'extérieur ou les travailleurs locaux?

M. Oland: Les travailleurs locaux finissent par constituer ce noyau.

Ainsi, les entreprises contribuent réellement à offrir une bonne part de la formation, sans en retirer les bénéfices, et elles se demandent ensuite «que pouvons-nous faire»? Le problème est dû en partie au fait que les écoles de métiers essaient de combler cette lacune uniquement en formant des hommes de métier dont les connaissances sont rudimentaires, alors que nous avons vraiment besoin d'ouvriers hautement qualifiés.

M. McDermid: Une fois de plus, vous parlez là de problèmes. Nous essayons de trouver certaines solutions. Pouvez-vous formuler certaines recommandations concernant ce que nous devrions faire, les mesures que devrait prendre le gouvernement fédéral, les recommandations que nous devrions présenter aux gouvernements provinciaux? Comme vous pouvez le voir, nous parlons ici d'empiéter sur d'autres sphères de compétence dans le domaine de l'éducation, mais nous sommes prêts. Je crois savoir que l'une des premières choses qu'a faites notre président fut d'avertir les autorités provinciales qu'il était possible que nous empiétions sur leur territoire, mais que notre comité formulerait des recommandations intéressantes les provinces. Ainsi, nous n'avons pas peur d'en parler.

Toutefois, que devrions-nous faire?

M. Oland: Je ne crois pas qu'il existe une réponse unique à cette question, à moins que vous ne desiriez modifier les valeurs sociales et tout le reste. Si cela était possible, il serait intéressant de faire en sorte que, une fois qu'un employé a été formé, il soit tenu de demeurer chez son employeur pendant un certain temps, pour que ce dernier retire les fruits de la formation dispensée. Le fait de déterminer s'il serait possible d'incorporer une telle formule aux conventions collectives et aux négociations syndicales-patronales est une toute autre question, mais je crois que cela ne représente qu'une facette du problème. Il est d'autant plus complexe du fait que nul ne désire se retrouver avec deux syndicats sur les bras, et que les hommes de métier sont en minorité, dans une industrie, compte tenu de leur spécialisation, et ont tendance à ne pas être traités de la même façon et à obéir à des motivations différentes.

On croirait que le jeu de l'offre et de la demande parviendrait à résoudre ces problèmes, mais au sein de notre système, ce n'est pas le cas. En ce qui nous concerne, dans le monde de l'industrie, il est très difficile pour nous de les résoudre, étant donné que les salaires que nous versons, même les salaires de base, sont si élevés qu'il est difficile de faire des affaires de toute façon.

M. McDermid: Assurément.

M. Celeste: Une fois de plus, j'aimerais reprendre l'idée de Dick. Selon moi, il n'existe pas de panacée. Vous devrez nous

[Texte]

pardon us if we get just a little to the right of center on this thing, but as I say, I think it is a little foolhardy to ignore the social values which exist today in the system that has grown up, in that there is a tendency today for a person to be loyal to his profession rather than to an employer, and that creates some of these shortages. We should not really pick on just the electricians. I think it is fair to say any tradesman, as long as he has the ability to work at his trade for a period of time, when the job comes to an end and he has some means whereby he can sit back and wait for the next project to show up, has not much incentive to gamble on training for a career somewhere. As I say, that is a social phenomenon which is not easily solved.

On the other hand, if you forget about that particular group, there are a people out there who would more than gladly take the training. The training somehow or another—and I hate to mention the word—is going to have to be subsidized by government, through some sort of tax-credit system or something else, so a person can realize his return. At the same time I am not suggesting that every time you train, the government should give you a hand-out. I do not think that is proper either. The employer has to want to train, in the interest of getting good employees. As long as the employee stays with you and you get your return, then you should not be looking for a hand-out from the government.

But some of these other, more prominent social factors I am at a loss for how you deal with as well. You take the area of computer specialists at the moment. My gracious, that has to be a nightmare for everyone across the country. It is not just a nightmare in Alberta, it is a nightmare here, because of the law of supply and demand. The demand is so overpowering compared to the supply that you get absolutely nowhere on it. That is a particular area where maybe the solution is different, where you step in and you create incentives for people to go into that particular kind of training. The employer does not necessarily have to provide it, but you apply whatever incentives are required where supply and demand are out of balance.

• 2035

Mr. Oland: It may be there that has always been some suggestions for this but there is that willing group that would like to train and learn different professions if it were allowed to. A lot of things we face—avoiding things—like cross-trading and so on—I think to loosen that up would certainly help because in normal construction activities the electricians are needed at the end and machine operators are needed at the start, and really the machine operators work on the first of the job and the electricians and pipefitters work on the latter part of the job. And if there was some form of legislation that made certain levels of qualifications acceptable, and then the employees could therefore move freely between trade groups,

[Traduction]

excuser si nous adoptons une position légèrement à droite à ce sujet, mais comme je le disais, il est, selon moi, un peu téméraire de ne pas tenir compte des valeurs sociales qui existent, à l'heure actuelle, dans notre système, étant donné qu'aujourd'hui un travailleur a tendance à être loyal envers sa profession plutôt qu'envers son employeur, ce qui crée certaines de ces pénuries. Nous ne devrions pas nous en prendre exclusivement aux électriciens. Je crois qu'il est juste de dire que tout homme de métier qui est en mesure d'exercer son métier pendant une certaine période et qui, à la fin du projet auquel il travaille, peut se permettre d'attendre le projet suivant, n'est guère incité à miser sur la formation de façon à faire carrière quelque part. Comme je le disais, il s'agit là d'un phénomène social auquel il n'est pas facile de s'opposer.

Par ailleurs, si vous faites abstraction de ce groupe précis, vous vous rendez compte qu'il existe d'autres personnes qui seraient plus qu'heureuses de suivre un programme de formation. Cette formation devra—et je suis désolé de devoir le mentionner—être subventionnée par le gouvernement, au moyen d'une certaine formule de crédits d'impôt, ou d'un autre genre, de sorte qu'une personne puisse obtenir quelque chose en retour. Dans un même temps, je ne veux pas laisser entendre que chaque fois que vous formez les employés, le gouvernement devrait vous faire un don. Je ne crois pas non plus que ce soit là une solution adéquate. L'employeur doit être poussé par le désir de perfectionner ses employés, dans l'espoir d'avoir les meilleurs employés possible. Tant que l'employé demeure chez vous et que vous tirez un certain profit de votre formation, alors vous ne devez pas chercher à obtenir un don du gouvernement.

Toutefois, je ne sais vraiment pas comment il serait possible de faire face à certains de ces autres facteurs sociaux, plus importants. Prenez par exemple le domaine informatique, à l'heure actuelle. Mon Dieu, cela doit être un cauchemar pour tous les Canadiens, non seulement en Alberta, mais ici même, à cause du jeu de l'offre et de la demande. La demande est si forte, par rapport à l'offre, qu'il n'y a absolument rien à faire. Il s'agit d'un secteur où la solution à ce problème peut être différente, où il faut prendre les mesures pour inciter les gens à suivre les cours de formation voulus. L'employeur n'est pas nécessairement tenu de l'offrir, mais il faut recourir à tous les éléments de motivation nécessaires, lorsque l'offre et la demande sont en déséquilibre.

M. Oland: Il est possible que l'on ait toujours suggéré d'adopter une telle formule, mais il existe ce groupe de travailleurs disposés à apprendre des professions différentes, si on leur permettait de le faire. Je crois que si nous adoptons une attitude plus souple à l'égard d'un certain nombre de choses, par exemple, le fait d'éviter que les travailleurs changent de métier, etc., ce serait certainement utile, car dans le cadre d'un projet de construction habituel, on a besoin, au départ, d'opérateurs de machines, et à la toute fin du projet, d'électriciens et de tuyauteurs. S'il existait certaines dispositions législatives déterminant les niveaux de compétences acceptables, les employés pourraient passer librement d'un groupe de métiers à

[Text]

as they so desire, depending upon the opportunities, providing that they have the qualifications, that would somewhat free up and make it a freer system which would allow this flow. And at the moment, with existing union negotiations, and so on, the cross-trading aspect is a negative thing and I feel is something that could much better utilize the willing group, who, with our social system, is the one we are going to be able to train. And I think that everything we have seen has been really against that, but some movement in the other direction might be helpful.

Mr. McDermid: There has been a theme today running through a lot of the presentations that has been a knock on society, at frowning—if I can use those quotes—frowning on the blue collar worker, that it really is not an honourable profession. Do you find that? If so, whose responsibility is it to educate society? Is it the private sector's responsibility, 's, is it the public sector's or is it a combination of both, and should that job be done?

Mr. Celeste: I do not really believe we have that kind of problem here. I may be naive, but I do not think in the Atlantic region we necessarily frown on blue collar workers. In fact, I would say the reverse is almost true. But here again I have to come back to my central theme, that says, what we should really strive to do, is provide someone with a career, and with an attachment to a career or an employer, and then there is very little distinction in terms of what he is doing. He is part of an industry, or he is part of an employer group. And when I say profession, I include the electrician in that—that is his profession. So I think again, it is society that tends to take the attachment away, but if the attachment was there, then society would look upon that individual—the contribution he is making in a particular industry.

Mr. McDermid: Just one last question Mr. Chairman and then I will turn it over to you. I would like to hear a comment from our witnesses regarding mobility of labour—your feelings of mobility of labour. It has been suggested that it is coming in and going out. For example, Alberta, in 1979, had a net immigration of some 70,000 workers and will need something like 700,000 workers by the year 1990, if all the projects go ahead—its energy projects. What is the feeling in New Brunswick about the mobility of labour situation, and do you agree or disagree with some of the feelings that have arisen in some of the provinces, that they will take care of their native provincial people first and then consider the rest later?

• 2040

Mr. Darrah: Well, I suppose I should answer that question since I come from an industry that must have mobility. There has to be mobility of the workforce. In the construction industry which I represent, there has to be mobility but, in the manufacturing industry, they need more attachment. That is

[Translation]

un autre, s'ils le désirent, en fonction des débouchés offerts, dans la mesure où ils ont la compétence nécessaire. Ainsi, le système serait d'autant plus souple s'il permettait ce mouvement. À l'heure actuelle, compte tenu des négociations patronales-syndicales et d'autres facteurs, il n'est guère indiqué d'envisager une formule permettant aux travailleurs de changer de métier, mais, selon moi, il serait beaucoup plus indiqué de recourir aux travailleurs qui sont disposés à apprendre, car ce sont eux que nous serons en mesure de former. Je crois que toutes les solutions envisagées allaient à l'encontre de ce principe, mais il pourrait être utile d'adopter une orientation légèrement différente.

Mr. McDermid: Nombres des exposés présentés aujourd'hui ont critiqué la société qui lève le nez, si j'ose dire, sur les cols bleus, qui, selon elle, n'exerceraient pas un métier honorable. Est-ce votre avis? Dans l'affirmative, à qui incombe la responsabilité d'éduquer la société? Cette tâche incombe-t-elle au secteur privé, au secteur public ou aux deux, et comment faudrait-il procéder?

M. Celeste: Je ne crois pas vraiment que ce genre de problèmes se pose ici. Il se peut que je sois naïf, mais je ne crois pas que les habitants de la région de l'Atlantique lèvent nécessairement le nez sur les cols bleus. En fait, selon moi, le contraire est presque vrai. Mais une fois de plus, je dois en revenir à l'argument principal: ce que nous devrions nous efforcer de faire, c'est de permettre à une personne d'embrasser une carrière, d'être loyale envers sa carrière ou son employeur, et à ce moment-là, peu importe les tâches qui lui seront confiées, elle fera partie d'une industrie, ou sera rattachée aux entreprises d'un groupe d'employeurs. Et quand je parle de professions, j'entends également l'électricien, en ce sens que cette occupation est effectivement sa profession. Ainsi, selon moi, c'est la société qui a tendance à éliminer la stabilité dans un travail, mais si cette stabilité était présente, la société envisagerait le travailleur au regard de sa contribution à une industrie donnée.

Mr. McDermid: Une dernière question, monsieur le président, et je vous laisserai ensuite la parole. J'aimerais demander à nos témoins de nous faire part de leurs observations concernant la mobilité de la main-d'œuvre, la façon dont ils conçoivent la mobilité de la main-d'œuvre. Selon certains, cela correspond simplement à la migration des travailleurs. Par exemple, en 1979, l'Alberta a accueilli quelque 70,000 travailleurs de l'extérieur et devra en accueillir quelque 700,000, d'ici 1990, si tous ses projets en matière d'énergie sont mis à exécution. Que pensent les représentants du Nouveau-Brunswick de la question de la mobilité de la main-d'œuvre; êtes-vous d'accord avec quelques autres provinces qui ont décidé de s'occuper d'abord des travailleurs de la province avant d'accueillir des travailleurs de l'extérieur?

M. Darrah: Eh bien, je suppose que je devrais répondre à cette question, étant donné que je viens d'une industrie où les travailleurs doivent pouvoir se déplacer. Dans le secteur de la construction, que je représente, il doit y avoir une certaine mobilité de la main-d'œuvre, mais dans le secteur de la

[Texte]

what Mr. Celeste is saying. There needs to be some attachment to that industry to get the skills that are required in the country to achieve the manufacturing level, the productivity level, and the modernization that has to take place in the industrial base or environment of this country. That has to be looked after for one thing.

In the construction industry if mobility were taken away a project just would not get built, let us not kid ourselves. Regarding the matter of who is going to work where and for whom in any province, I think an example to illustrate what I said is that of the control of manpower for the north which is handled in the construction industry by the building trades out of Edmonton. I am sorry, but it would not matter if you lived up there in the north or not, the first workers will come out of Edmonton. I think this applies across the country with regard to mobility. For instance, if they build a refinery at St. John's, Newfoundland, every pipe-fitter in Newfoundland will go to work first and others will come from some place else regardless of whether Mr. Pickford writes it into law or not. And the same thing applies in Quebec, the pipe-fitter living in Quebec is going to go to work first in any project there before anybody else, and the same thing would happen in Ontario or any other province. This has been the custom for a long time because that is the way the trade union operates.

I think that mobility of movement has been more restrictive in the sense of collective agreements in the construction industry so, you know, I am not up tight about this legislation. However, I do think that if you restricted mobility particularly in our industry, you would kill the industry. For instance, we would not have had enough people with appropriate skills to build a refinery or the power plant if there was not mobility.

Here, if I may, I will go back and add a couple of things regarding the training process. I can speak from experience. If we do not have an attachment in the manufacturing area just a base that we can build on, we will never have tool-and-dye-makers available because everyone is going to move. The construction industry in Alberta is going to steal every electricians out of the industrial base of Ontario. Just look at the rate difference. And as you have just said, they are going to need them for 10 years. The men who go there make \$5 more an hour. Let us not kid ourselves.

So I think that there must be two incentives. One is that, there has to be an incentive to train; and there is a number of industries that have to be treated realistically and looked at as they exist in the market-place, and what the response of your committee should be to them must be considered. Then of course we may have others which have to be treated differently. So it is not a pay-for-all; approach that is needed; it is A, B, C or D, and the problem has to be worked out.

[Traduction]

fabrication, les travailleurs doivent être plus sédentaires. C'est exactement ce que disait M. Celeste. Des employés doivent demeurer au sein de l'industrie de façon à acquérir des aptitudes nécessaires pour atteindre le degré de qualité, de productivité et de modernisme dont ont besoin les industries de notre pays. Il faut veiller à cette mobilité d'abord.

Dans le secteur de la construction, si les travailleurs ne se déplaçaient pas, il ne sert à rien de se leurrer, un projet ne serait jamais réalisé. En ce qui concerne la question de déterminer à quel endroit et pour quel employeur un ouvrier travaillera, dans une province donnée, il convient de mentionner, en guise d'exemple, le fait qu'au sein du secteur de la construction, les corps de métier centralisés à Edmonton régissent toute la main-d'œuvre dans le Nord. Indépendamment du fait que vous demeuriez ou non dans le Nord, les premiers travailleurs qui seront choisis seront ceux d'Edmonton. Je crois que cette considération s'applique à tout le pays en ce qui concerne la mobilité. Par exemple, si l'on construit une raffinerie à St. John's (Terre-Neuve) tous les tuyauteurs de Terre-Neuve obtiendront d'abord un emploi, et ensuite les responsables engageront des gens de l'extérieur, indépendamment des dispositions législatives établies par M. Pickford. Cette situation est également valable au Québec, en Ontario ou dans toute autre province. Les tuyauteurs de la province seront les premiers à trouver du travail. Cette coutume existe depuis longtemps, du fait que c'est de cette façon que les syndicats ouvriers fonctionnent.

Selon moi, la mobilité de la main-d'œuvre a été limitée par les conventions collectives conclues dans le secteur de la construction, et par conséquent, je ne suis aucunement contrarié par cette législation. Toutefois, je suis convaincu que si vous restreignez la mobilité de la main-d'œuvre, particulièrement dans notre secteur d'activité, vous finirez par tuer l'industrie. Par exemple, nous n'aurions pas disposé des services d'un nombre suffisant de travailleurs ayant les compétences voulues pour construire une raffinerie ou une centrale si le concept de mobilité de la main-d'œuvre n'avait pas existé.

J'aimerais ici, si vous le permettez, revenir à la question de la formation et ajouter certaines observations. Je parle en connaissance de cause. Si nous ne disposons pas d'un noyau stable de travailleurs dans le secteur de la fabrication, auquel nous puissions ajouter, nous ne disposerons jamais des services d'outilliers-ajusteurs, car chacun d'entre eux déménagera. Le secteur de la construction en Alberta enlèvera tous ses électriciens à l'Ontario, ne fût-ce qu'en raison de la différence de salaire. En outre, comme vous venez de le dire, l'Alberta aura besoin de leurs services pendant 10 ans. Les ouvriers qui y travaillent gagnent \$5 de plus l'heure. Il ne faut pas se leurrer.

Selon moi, il est essentiel de trouver deux éléments de motivation. D'une part, pour motiver les travailleurs à suivre les cours de formation et, d'autre part, il s'agit d'aborder de façon réaliste un certain nombre de secteurs d'activité qui existent actuellement sur le marché du travail, et il convient d'étudier la réponse que devrait leur fournir votre Comité. Ensuite, évidemment, il est possible qu'il faille trouver des solutions différentes dans le cas d'autres industries. Il n'est donc pas nécessaire de trouver une solution globale, mais

[Text]

Regarding the specific skills that are in short supply as Mr. Allmand has mentioned, there are specific things that are going to have to be set out in programs. There are shortages. I would think you are going to have to implement with the provinces a much better reporting system of the shortages and institute a response system to those shortages that does not take so long going through the bureaucratic structure so that it fits the marketplace. Today you might train 200 dye-makers and next week you might want to train control electricians. There is a flexibility needed that is not in the system. In fact I doubt very much if there is a good catalogue of the shortages. If I look at the shortages for Alberta you know, as a representative of the Canadian construction industry's Committee for Megaprojects in Canada, I find that some of those figures are rather large. Okay? But that is sort of looking at it from a particular point of view.

• 2045

Mr. McDermid: This has been a theme that has gone right through all our hearings, lack of information, yet when we ask manufacturers, and so on, for that information they do not even know what they are going to require, so it is a kind of catch-22 situation. Do you find the same thing?

Mr. Oland: I think that is true, there is that problem, I know that in New Brunswick we have had a group and we have proposed that there be that information available, yet we did not get the response from the provincial government.

I do think, though, in answer to some of the questions you have raised, about training in industry and moving them all into construction, part of the problem with our training system is that really it is all classroom training—it is not one month in the classroom and one month in the plant. I think when an employee works in a manufacturing environment and becomes attached to it after four or five years, his chances or desires of moving are not as great as when he is exposed just to the classroom and then goes into construction. So I think one of the problems with our training program is that it has been geared to construction and not to manufacturing. In order to gear it to manufacturing, there has to be applied training as well as classroom training and we do not have that here. Probably, to look after the manufacturing side, a training program that was part in the classroom and part in the plant would resolve that, besides the fact of putting more of the more technical courses of higher level within the training school, so that these people would be of more value within the manufacturing environment.

[Translation]

plutôt une série de solutions spécifiques, et ensuite essayer de résoudre le problème.

En ce qui concerne les métiers à l'égard desquels la demande dépasse l'offre, et que M. Allmand a mentionnés, certains éléments précis devront être prévus dans des programmes. Il existe effectivement des pénuries. Selon moi, vous devrez établir, de concert avec les provinces, une bien meilleure formule en vue de cerner ces pénuries, et établir une formule visant à répondre à cette pénurie de main-d'œuvre qui ne soit pas ralentie à outrance par la filière administrative et qui réponde mieux au besoin du marché. Aujourd'hui, il est possible que vous formiez 200 outilleurs, et la semaine prochaine, il est possible que vous deviez former des électriciens. A l'heure actuelle, le système ne possède pas la souplesse nécessaire. En fait, je ne crois vraiment pas qu'il existe un bon répertoire des pénuries. Vous savez, si je jette un coup d'oeil sur les pénuries en Alberta, en ma qualité de représentant du Comité des grands projets de l'industrie canadienne de la construction, je me rends compte que certaines des statistiques énoncées sont plutôt imposantes. D'accord? Mais cela revient à envisager la question sous un angle particulier.

M. McDermid: La question du manque d'information a été soulevée tout au long de nos audiences, mais quand nous demandons aux fabricants et à d'autres employeurs de nous fournir ces renseignements, ils ne savent même pas ce dont ils auront besoin, de sorte que la situation est à peu près insoluble. Êtes-vous du même avis?

M. Oland: Je crois que cela est vrai, qu'il existe un problème. Je sais qu'au Nouveau-Brunswick nous avons formé un groupe et nous nous étions proposé de veiller à ce que ces renseignements soient disponibles, mais nous n'avons pas reçu la réponse escomptée du gouvernement provincial.

Toutefois, pour répondre à certaines des questions que vous avez soulevées concernant la formation au sein de l'industrie et l'exode de tous les hommes de métier vers le secteur de la construction, je crois qu'une partie du problème lié à notre système de formation réside dans le fait qu'il s'agit presque exclusivement d'une formation théorique—plutôt que de faire en sorte que les participants passent un mois en formation théorique et un mois à l'usine. Je crois que lorsqu'un employé travaille dans le secteur de la fabrication et qu'il finit par y être attaché après 4 ou 5 ans, ses chances ou son désir de passer à un autre secteur sont moindres que lorsqu'il ne reçoit qu'une formation théorique et ensuite est orienté vers le secteur de la construction. Donc, selon moi, l'un des problèmes liés à notre programme de formation est qu'il a été axé sur le secteur de la construction au détriment de celui de la fabrication. Pour l'adapter à ce dernier, il faudrait instaurer un programme de formation pratique aussi bien que théorique, ce qui n'est pas le cas ici. Il est probable qu'un programme de formation dispensé partiellement dans une salle de classe et partiellement à l'usine même résoudrait le problème et que le fait de veiller à ce qu'un plus grand nombre de cours plus techniques et de niveau élevé soient dispensés au sein de l'école de formation, permettrait aux participants d'être plus appréciés dans le secteur de la fabrication.

[Texte]

Mr. McDermid: I have lots more questions but I know the chairman does too, so I had better yield. I will just say to Mr. Celeste, there is a phone out at the airport that is not working, I found that out today.

Mr. Baxendale: I would like to say a couple of words, if I might, about mobility in employment. I am presently living in a small town of about 4,000 people and two potash companies are coming there. Certainly, already 10 or 12 families have come from out west, technical people in the potash industry. I think what is important to our town is that if they hire the numbers of people they are talking about, two or three years up the road they are going to have to attract people from places other than the Town of Sussex. However, some training given to some people in the Town of Sussex would make them stay there, certainly people who need jobs.

In connection with the mobility that companies in a small town down here have found, if they cannot find a specific person to fill a void, there are dangers if they go to larger centres. If they attract somebody from the Toronto area, or Boston, or wherever you want, sometimes people have been there a little while and they find that they really just cannot live in that type of environment. This has happened in this province before, people have been brought from Chicago and Boston because they had the type of experience that these people wanted, but they just could not stay in a small town.

The Chairman: That was Mr. Baxendale—I will put that on the record. Mr. Oland and Mr. Celeste both stated that there are shortages of computer technicians, electronics technicians, highly skilled electronic technicians, people who do repair and maintenance of complex equipment, and just a few minutes ago one of you said that you would prefer to have a system whereby there were more co-operative training programs, that is, part of the time in the institution part of the time on the job—more on the job training. With those kinds of comments, the natural question that I put to you is, is there not some sort of committee set up in this area made up of the businessmen, the principal employers, and those who run the training system, the vocational schools, so that you can impress upon those who run the training schools, the vocational schools, the apprenticeship programs, what you feel the needs are? In other words why could not those who are responsible for training slow down or phase out some of the courses that are no longer in great demand and bring in what your people in the business think is needed. If you think that more co-operative and on-the-job training is needed, obviously you are to co-operate. Is there not a local manpower needs committee—I am talking about a local one, St. John, greater St. John or the St. John Fundy area—where business, labour, government and education work together to ensure that the right courses are in place

[Traduction]

Mr. McDermid: J'aurais beaucoup de questions à poser, mais je sais que le président en a, lui aussi, et je lui laisserai donc la parole. J'aimerais simplement dire à M. Celeste que l'un des téléphones installés à l'aéroport ne fonctionne pas. Je m'en suis rendu compte aujourd'hui.

Mr. Baxendale: J'aimerais dire quelques mots, si vous me le permettez, concernant la mobilité de la main-d'œuvre. Je demeure actuellement dans une petite ville comptant environ 4 000 habitants dans laquelle deux sociétés fabriquant de la potasse vont bientôt s'installer. Évidemment, 10 ou 12 familles de techniciens dans le secteur de la potasse sont déjà arrivées, en provenance de l'Ouest. Ce qui, selon moi, est important au regard de notre ville, c'est que s'ils engagent la quantité de personnes qu'ils prévoient engager, d'ici 2 à 3 ans, ils devront faire venir des travailleurs d'endroits autres que de la ville de Sussex. Toutefois, si certaines personnes de la ville de Sussex recevaient la formation voulue, elles y demeureraient, particulièrement si elles ont besoin d'un emploi.

En ce qui concerne la mobilité, les sociétés installées dans une petite ville du Nouveau-Brunswick se sont rendu compte que si elles ne peuvent trouver un travailleur pour combler un poste, elles s'exposent à certains dangers si elles vont dans des centres urbains plus importants. Si elles font venir un travailleur de la région de Toronto, ou de Boston, ou de tout autre endroit, il arrive que ces travailleurs demeurent sur place pendant un certain temps et se rendent ensuite compte qu'ils ne peuvent tout simplement pas vivre dans ce genre de milieu. Cette situation s'est produite auparavant dans la province, des travailleurs sont venus de Chicago et de Boston du fait qu'ils possédaient le genre d'expérience dont les sociétés avaient besoin, mais ils ne pouvaient simplement pas vivre dans une petite ville.

Le président: Merci, monsieur Baxendale. Je veillerai à ce que votre intervention soit consignée. Messieurs Oland et Celeste ont tous deux déclaré qu'il existait une pénurie de techniciens en informatique, de techniciens en électronique, de techniciens en électronique hautement qualifiés, de personnes qui réparent et maintiennent du matériel complexe, et voici quelques minutes, l'un de vous a déclaré qu'il préférerait un système qui ferait davantage appel à des programmes de formation coopérative, c'est-à-dire un programme d'alternance travail-études, mais principalement axé sur la formation en cours d'emploi. Compte tenu de ce genre d'observations, j'aimerais savoir s'il n'existe pas, dans cette région-ci, un genre de comité composé d'hommes d'affaires, des principaux employeurs, des responsables du système de formation et des écoles de métiers, par le biais duquel vous pourriez exposer aux responsables des écoles de formation, des écoles de métiers et des programmes d'apprentissage quels sont selon vous, les besoins. En d'autres termes, pourquoi les responsables de la formation ne pourraient-ils pas attacher moins d'importance à certains des cours à l'égard desquels il n'existe plus une demande importante, voire les éliminer graduellement, et les remplacer par ceux que vous, du secteur d'activité, croyez être nécessaires. Si vous croyez qu'une plus forte proportion de formation coopérative et de formation en cours d'emploi est

[Text]

and that the right things are happening on both sides? Do you not have that, and have there been any initiatives to have that?

Mr. Ghanem: In answer to this I have a little comment. We in the development commission keep up a dialogue, for instance, with the St. John Community College. I have visited there a few times and looked at the facility for training machinists and tool-and-die makers. First I was amazed with the equipment they have: really advanced equipment, competent instructors, but there is nobody there to be trained. The instructor told me that a year or two ago he had about 30 students, now he is left with 6. The rest have all gone out west, and many of them will become taxi drivers. There is too much money and freedom to move and that is one of the nature of our country, the bigness, the people can move. When I lived in Germany—it is a small country—it was a different basis; there was no community training college, you started off by training on the job, the tool-and-die makers, then they are placed with companies. The government said the companies to keep these people in the place. However we have different sets of problems: the bigness of the country; the unemployment insurance flexibility, that people have the right to work or work half the time or not work at all and still survive. So it deals, as Mr. Celeste said, with the social structure: what the country is about.

The Chairman: Well, I want to go back to that after but just on this business of more consultation, co-operation between the business and the educational side, Mr. Celeste.

Mr. Celeste: Okay, I will address that one in this way: it is a very valid point that it requires a lot of consultation, but here I do not think we can lay the blame on the community colleges or the trade schools and so on because they have endeavoured to develop a co-operative spirit. Some of it does exist, do not get me wrong, but you have to remember that in a place like New Brunswick or even in St. John, there are not many companies that are of the scale that can provide the kind of time effort, dialogue and research that is required with these people.

We face this all the time. We are one of the largest employers in New Brunswick and we are called upon all the time to help out in these kinds of things but because of the size of the operations in New Brunswick there are not large enough to provide that total dialogue. Today the small businessman has a difficult time figuring what is going to happen to him in

[Translation]

nécessaire, de toute évidence vous collaborerez. N'existe-t-il pas un comité des besoins locaux en main-d'œuvre—je parle d'un comité local, servant la région de Saint-Jean, de la conurbation de Saint-Jean ou la région de Saint-Jean-Fundy—où des représentants syndicaux, patronaux, du gouvernement et secteur de l'éducation travaillent de concert pour veiller à ce que les cours choisis soient pertinents et à ce que tout se déroule bien des deux côtés. Est-ce qu'un tel comité n'existe pas, et des mesures ont-elles été prises pour en créer un?

M. Ghanem: En guise de réponse, j'aimerais formuler une observation. Nous, de la Commission de développement collaborons, par exemple, avec le collège communautaire de Saint-Jean. J'ai visité cet établissement à quelques reprises et j'ai examiné les installations consacrées à la formation de machinistes et d'outilleurs-ajusteurs. Tout d'abord, j'ai été stupéfié de voir le matériel dont il dispose: de l'équipement vraiment perfectionné, des instructeurs compétents, mais il n'y a personne à former. L'instructeur m'a dit qu'un an ou deux auparavant, il y avait environ 30 étudiants, mais qu'à ce moment-là il n'y en avait plus que 6. Les autres étaient partis dans l'Ouest, et nombre d'entre eux deviendraient chauffeurs de taxi. Il y a trop d'argent, trop de possibilités de déménager, et cela est dû à la nature même du Canada: le pays est vaste, les gens peuvent se déplacer. Quand je vivais en Allemagne—il s'agit d'un petit pays—la situation était différente: il n'existait pas de collège communautaire, et les outilleurs-ajusteurs recevaient leur formation sur le tas. Par la suite, ils étaient engagés par une société. Le gouvernement payait les sociétés pour garder ces gens à leur emploi. Toutefois, nous faisons face à des problèmes différents: le pays est vaste, la formule d'assurance-chômage est souple, les habitants ont le droit de travailler à temps plein, de travailler à mi-temps ou de ne pas travailler du tout, et peuvent quand même survivre. Ainsi, comme M. Celeste l'a déclaré, les problèmes ont trait à la structure sociale, à la nature même du pays.

Le président: Eh bien, j'aimerais revenir à cette question plus tard, mais seulement en ce qui concerne une consultation et une collaboration accrues entre le monde du travail et le secteur de l'enseignement.

M. Celeste: D'accord, j'aborderai cette question de façon suivante: il est très vrai que de nombreuses consultations sont nécessaires, mais je ne crois pas que nous puissions en imputer la faute aux collèges communautaires ni aux écoles de métiers ou à d'autres établissements du même genre, du fait qu'ils ont essayé de créer un esprit de collaboration. Il existe effectivement une certaine consultation, comprenez-moi bien, mais vous devez vous rappeler que dans un endroit comme le Nouveau-Brunswick, ou même à Saint-Jean, rares sont les sociétés qui sont d'une envergure telle qu'elles peuvent fournir le temps, les efforts et la recherche nécessaires pour collaborer avec ces gens.

Nous faisons constamment face à cette situation. Nous représentons l'un des plus importants employeurs du Nouveau-Brunswick, et l'on fait constamment appel à nous pour que nous contribuions à ce genre d'initiative, mais la taille réduite des entreprises du Nouveau-Brunswick ne permet pas une telle collaboration totale. De nos jours, comme le petit homme

[Texte]

the next six months let alone knowing where he is headed down the road two or three years from now which is the kind of information that is really needed to properly plan a curriculum.

The Chairman: Yes, Mr. Oland.

Mr. Oland: Yes, I think there is another problem. There are really two institutions: the trade school institution and the university institution. The university institution has been suffering in the last few years because they have had declining enrolment or have not grown at the rate that they are used to growing and there is competition for that education dollar. I think it could be said that we have probably educated more university people than we really need and we lack on the trades side what is needed for the community colleges to do the job. This means that they are going to be competing for the education dollars and I feel that they should get what should be taken away from the institutions of higher learning. I think that is another aspect.

The Chairman: Mr. Gallant, while you are coming to the table, I should tell you that in every province that we have visited so far, and sometimes more than once in the province, we have had witnesses from hospitals and health associations bringing to our attention the grave shortages, in some cases, of nurses and para-medical help. I think we have had 8 or 9 witnesses on the subject already, so we have had quite a bit of discussion already. Nevertheless, we will be glad to hear your views on the situation here in St. John, though perhaps you would keep in mind that we have already heard quite a bit on the subject.

• 2105

Mr. Larry Gallant (Director of Personnel, St. John General Hospital): Thank you very much, Mr. Chairman. I will try to remember that. You are right on target because that is what I want to talk about. Maybe I should just leave well enough alone and get up and leave, but I think it behooves us, as representing the largest hospital in the province, to stay and speak. And I want to make it very clear that I am not representing the hospital in all its viewpoints because we had rather brief notice of this presentation this evening; so these are mainly my own personal observations and viewpoints that I have acquired over the 21 years of my involvement in the health industry. The last 8 years, I have been involved in hospital administration and some of the personnel aspects.

If I understand your role as a task force, you are attempting to get a feeling for the employment opportunities across the country and are interested in ascertaining what are and will be the critical skills shortages for the 1980s. As you are well aware, my hospital belongs to an industry that requires the collective skills of many people to do that for which it exists. I can look at the different collective agreements and the differ-

[Traduction]

d'affaires a de la difficulté à établir ce qu'il adviendra de son entreprise dans six mois, il sait d'autant moins ce qu'il en adviendra deux ou trois ans plus tard, et c'est précisément là le genre d'information nécessaire pour établir un programme de cours adéquat.

Le président: Oui, monsieur Oland.

M. Oland: Oui, je crois aussi qu'il existe un autre problème. Il existe, en fait, deux genres d'établissements: l'école de métiers et l'université. Au cours des dernières années, l'université a connu certaines difficultés du fait que le nombre d'inscriptions a diminué ou n'a pas augmenté au rythme habituel, et la concurrence est forte lorsqu'il s'agit d'obtenir les fonds réservés à l'éducation. Je crois que l'on peut dire que nos universités ont probablement formé un plus grand nombre de personnes que ce dont nous avons besoin, et sur le plan des métiers, les collègues communautaires n'ont pas ce dont ils ont besoin pour suffire à la tâche. Ainsi, ils entreront en lice pour obtenir une part des crédits réservés à l'éducation, et selon moi, ils devraient obtenir la part qui devrait être retirée aux établissements d'enseignement supérieur. Cela constitue, à mon avis, une autre facette du problème.

Le président: Monsieur Gallant, pendant que vous vous rendez à la table, j'aimerais vous dire que dans chaque province que nous avons visitée à ce jour, et quelquefois à plusieurs reprises dans la même province, des témoins provenant d'hôpitaux et d'associations sanitaires ont porté à notre attention les graves pénuries, dans certains cas, d'infirmières et de personnel paramédical. Je crois que 8 ou 9 témoins ont déjà abordé la question, de sorte que nous l'avons passablement débattue. Néanmoins, nous serons heureux d'obtenir votre opinion concernant la situation ici, à Saint-Jean, mais il convient toutefois de vous rappeler que nous avons déjà entendu de nombreuses interventions à ce sujet.

M. Larry Gallant (directeur du personnel, Hôpital général de Saint-Jean): Merci beaucoup, monsieur le président. J'essaierai de ne pas l'oublier. Vous avez touché juste, c'est exactement de quoi je désirais parler. Peut-être devrais-je m'en tenir à cela, me lever et partir, mais je crois qu'il nous incombe, à titre de représentants du plus important hôpital de la province, de demeurer ici et de parler. Je tiens d'ailleurs à préciser que je ne me fais pas le porte-parole de l'hôpital en ce qui concerne toutes ces vues, étant donné que nous avons été prévenus un peu à la dernière minute que nous devions présenter un exposé ce soir; ainsi, mon exposé présentera certaines observations personnelles et certaines opinions que j'ai acquises au cours des 21 années où j'ai œuvré dans le secteur de la santé. Au cours des huit dernières années, je me suis occupé de l'administration de l'hôpital et de certaines questions liées au personnel.

Si je comprends bien le mandat qui vous est confié en tant que groupe de travail, vous essayez de vous faire une idée des débouchés dans tout le Canada et vous désirez déterminer quelles sont les pénuries marquées qui existent à l'heure actuelle et qui apparaîtront au cours des années 1980. Comme vous le savez, notre hôpital appartient à un secteur d'activités qui fait appel aux aptitudes de nombreuses personnes pour

[Text]

ent classifications we have in my hospital and see well over a hundred different types of work in this microcosm, as it is, of society that we call a hospital. There are many, many diverse talents needed to do the job.

My hospital is the largest in the province—when you are number one, you like to brag about it . . .

The Chairman: How many beds?

Mr. Gallant: Seven hundred plus, right at the moment. It has an annual budget of approximately \$40 million and out of that annual budget, approximately 70 per cent is spent on personnel—salaries and wages, the fringe benefit package.

At different points in time, we experience staff shortages in one classification or another. Sometimes it is rather obvious as to why these shortages happen. For example, when our city was in a boom construction situation, as it was a few years back, as you have already heard, we had an awfully hard time competing with the construction industry for tradesmen in the hospital. It was hard for us to get electricians, for example, when we were only paying half of the amount that the construction industry was at that particular point in time. Now, we offered things that they did not offer. We offered a good job all year round, year after year; theirs was for a short period of time.

So we have experienced shortages in these areas; and we have experienced shortages in varying degrees in other health professions, such as physiotherapy, speech therapy, audiology, psychology—these types of things. But numerically, in our instance and in most hospitals' instances, numerically we are talking of one, two, three, four, five, six people, and when you get a break here and there, you can usually meet these shortages. Recently, there was established at Dalhousie University a school of communication disorders and that helped us tremendously in terms of the supply of speech therapists and audiologists, not that if you did have an audiologist travelling with you tonight I could not give him or her a job—we are still short—but this has helped.

Further more, we participate with the central authority in the granting of bursaries to students upon application. These are students who are pursuing the different health disciplines and this certainly helps us in manpower planning, and for this we are extremely grateful, but a successful hospital environment is dependent upon an adequate supply of nurses and doctors, there is no question about it.

I worked in a hospital which at one point in time had no doctors on staff at all but it had nurses, and they would have had to close if they had not had a nurse. But they got along for a couple of days without a doctor, even, and this was a mental

[Translation]

jouer le rôle qui lui a été confié. Si je jette un coup d'œil sur les différentes conventions collectives et les différentes classifications que compte l'hôpital, je me rends compte que ce microcosme comporte bien plus d'une centaine de genres de travaux différents. La tâche à accomplir fait appel à de nombreux talents.

L'hôpital pour lequel je travaille est le plus important de la province—quand vous occupez la première place, il est normal que vous aimiez vous en vanter . . .

Le président: Combien de lits y a-t-il?

M. Gallant: A l'heure actuelle, plus de 700. Le budget annuel s'élève à environ 40 millions de dollars, dont 70 p. 100 sont consacrés au personnel—traitements et salaires, avantages sociaux, etc.

À différentes époques, nous connaissons certaines pénuries de personnel, dans un secteur ou un autre. Quelquefois, on se rend facilement compte de la raison pour laquelle ces pénuries se produisent. Par exemple, lorsque notre ville a connu un essor considérable de son secteur de la construction, il y a de cela quelques années, comme vous en avez déjà entendu parler, nous avons eu beaucoup de difficulté à concurrencer le secteur de la construction pour obtenir que des hommes de métier travaillent à l'hôpital. Nous avions de la difficulté par exemple à trouver des électriciens à une époque où les salaires que nous offrions ne correspondaient qu'à la moitié de ce qu'un électricien gagnait dans le secteur de la construction. Tout de même, nous offrions certains avantages que ne leur procurait pas l'autre secteur: un emploi stable, pendant toute l'année, et chaque année. Le secteur de la construction ne leur offrait qu'un emploi pour une période limitée.

Nous avons donc connu certaines pénuries de personnel dans ces secteurs; et, dans une mesure variable, dans le cas d'autres professions du domaine de la santé, notamment la physiothérapie, l'orthophonie, l'audiologie, la psychologie—dans les domaines de ce genre. Toutefois, dans notre cas et dans le cas de la plupart des hôpitaux, il ne s'agit là que d'une, de deux, de trois, de quatre, de cinq, de six personnes, et si vous obtenez un coup de chance à l'occasion, vous pouvez habituellement faire face à ces pénuries. Récemment, on a créé, à l'université Dalhousie, une école des troubles de la communication, ce qui nous a considérablement aidé à trouver des orthophonistes et des audiologistes, pas au point de dire que si un audiologiste se trouvait avec vous, ce soir, je ne pourrais pas lui offrir un emploi—nous connaissons encore une pénurie—mais l'école a contribué à résoudre le problème.

En outre, nous participons, avec le gouvernement central, à l'octroi de bourses à des étudiants qui en font la demande. Il s'agit d'étudiants qui se dirigent vers les différentes disciplines de la santé, et cela nous aide certainement à planifier la main-d'œuvre, ce pourquoi nous sommes extrêmement reconnaissants, mais pour parvenir à bien jouer son rôle, un hôpital doit disposer d'un nombre suffisant d'infirmières et de médecins, c'est indéniable.

J'ai travaillé dans un hôpital qui, à une certaine époque, ne comptait aucun médecin parmi son effectif, mais seulement des infirmières, et l'hôpital aurait dû fermer ses portes, n'eût été des infirmières. Toutefois, l'hôpital a pu poursuivre ses

[Texte]

hospital, and we were talking the same as we are talking about an acute care facility, but I just say that to make a point.

The supply of doctors in our region has been discussed much more knowledgeably by other people other than myself in the recent past, and I will submit some recent newspaper clippings concerning such that you might find helpful to you as you deliberate your assignment.

The Chairman: On another point, Mr. Celeste and others pointed out that many companies are becoming hesitant in their training commitments because they see they train and they are losing people too quickly, and he wonders whether the answer to that is not to go back to a situation which existed several years ago, where employees stayed longer with their employers. He was more or less suggesting that maybe we could try to think of a method whereby we could have greater incentives for employees who remain with employers who trained them.

In listening to his answer, it occurred to me that the phenomenon of employees moving does not take place only with blue-collar workers. The engineers, the middle management, and the upper management whom I know go from Canadian Liquid Air Ltd. to Domtar to CPR as quickly as they can get a better job. So it seems to me that is a kind of condition of our age, and I wonder what you people think of a proposal suggested to us—I started to ask that question earlier, before more of you came to the table.

At our hearings in Ottawa it was recommended to us by both the Canadian Labour Congress and the Canadian Federation of Independent Business, and this afternoon by the Saint John Dry Dock, that we should look more closely into what they call grant-levy systems, where all employers who need skilled workers would be levied a certain amount of money, which would go into a fund that they would partly administer, with labour. Then those companies which trained would get back almost the full amount for their training, so they would not be penalized for training for the other fellow. They would not hesitate to train, then, because they would know everybody was paying for it and they would be getting back in turn.

I ask you what you think about that because it is funny, we get divided views on it. Some businesses are very much against it. Some business associations, some boards of trade, some big companies are for it; and some are against it. We of course will be studying it more closely, but this afternoon we had a recommendation for some kind of a system like that, and I am wondering what your views are on it. It deals with this problem of people not being loyal to their employers and moving around and some employers who do not train stealing the men who do train, and so on.

[Traduction]

activités pendant quelques jours même sans les services d'un médecin, et pourtant il s'agissait d'un hôpital psychiatrique; il s'agit de la même chose que dans le cas d'un service de soins intensifs, mais ces exemples ne visent qu'à appuyer mes dires.

Dernièrement, d'autres personnes beaucoup plus compétentes que moi ont discuté de la question du nombre de médecins dans notre région, et, à ce sujet, je vous présenterai certaines coupures de journaux récentes qui pourront vous être utiles pour vous acquitter de votre tâche.

Le président: Dans un autre ordre d'idées, M. Celeste et d'autres membres ont souligné que nombre de sociétés hésitent à faire face à leurs engagements sur le plan de la formation du fait qu'elles se rendent compte qu'elles forment des employés qui les quittent trop rapidement. M. Celeste se demande si la solution ne consisterait pas à en revenir à la situation qui existait voici plusieurs années, au moment où les travailleurs demeuraient pendant plus longtemps à l'emploi de la même entreprise. Il laissait plus ou moins entendre que nous devrions peut-être essayer de concevoir une méthode qui permette d'inciter davantage les employés à demeurer à l'emploi de la société qui les a formés.

Au moment où j'écoutais sa réponse, le fait suivant m'a frappé: le phénomène de la mobilité de la main-d'œuvre ne se produit pas exclusivement parmi les cols bleus. Les ingénieurs, les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs que je connais passent de la société *Canadian Liquid Air Ltd.* à Domtar et aux chemins de fer du Canadien Pacifique dès qu'on leur offre un meilleur emploi. Ainsi, il me semble que ce phénomène soit inhérent à notre époque, et je me demande ce que vous pensez d'une proposition qui nous a été présentée et dont j'ai commencé à vous parler, plus tôt, avant qu'un certain nombre d'entre vous ne prennent place autour de la table.

Lors de nos audiences à Ottawa, le Congrès du travail du Canada, la Fédération canadienne de la petite entreprise et, cet après-midi, la société *Saint John Dry Dock* nous ont recommandé d'étudier de façon plus approfondie ce qu'ils appellent le régime de prélèvements et de subventions, en vertu duquel tous les employeurs qui ont besoin de travailleurs qualifiés devraient verser un certain montant dans un fonds qu'ils administreraient de concert avec des syndicats. Par la suite, on rembourserait aux sociétés qui offrent une formation le coût pratiquement intégral de la formation dispensée, de sorte qu'elles ne seraient pas pénalisées pour avoir offert une formation à un employé qui est ensuite engagé par une autre entreprise. Les sociétés n'hésiteraient donc pas à offrir de la formation, car elles sauraient que tout le monde en assume les coûts et qu'elles en retireraient certains profits.

J'aimerais avoir votre opinion à cet égard, car, c'est curieux, les opinions semblent partagées. Certaines entreprises s'y opposent catégoriquement. Quelques associations commerciales, chambres de commerce et grandes sociétés appuient le principe, et d'autres s'y opposent. Nous étudierons évidemment la question à fond, mais cet après-midi, une formule de ce genre nous a été recommandée, et j'aimerais obtenir votre avis. Cette formule a trait au problème lié au manque de loyauté de certains travailleurs envers leurs employeurs, au fait qu'ils se déplacent et que certains employeurs qui n'offrent aucune

[Text]

Mr. Celeste: I think you will continue to get some divergence of views on that, for a fundamental reason. Basically, no one can quarrel with the idea of why not a training pool, and those who provide the training would in effect get their money back. I think what you are talking about here, though, that has some of the business community, anyway, shying away from it, is it is a little like workmen's compensation. The business community had a tough time swallowing workmen's compensation as it was established initially, but gradually all of them saw the wisdom of it and most workmen's compensation set-ups were geared in such a way that those who provided the proper programs and did not draw too much money from the system got some sort of a rebate and credit system and lower costs. All of those things tend to be very attractive to the business man. I think training would be viewed in the same way. It would be a great idea.

The probable hesitation is, at what stage does it slip out of their control and then all of a sudden just become another social scheme whereby they have no control over it and all they do is pay and have no ability to get back the costs? I think there is a little reluctance there. But at the same time I think the fundamental principle you are proposing is awfully difficult to argue with.

The Chairman: I want to make clear that so far we are not proposing it.

Mr. Celeste: No, I answered the question you posed.

Similarly, it is time for me to take a little slap at the employers as well, because I think the employers have a role to play here and some of this training phenomenon would disappear if employers took the attitude that what they were providing was careers and not jobs. This comes back to my attachment again. You have to have a system whereby a person—and you make a very good point: this is not just the tradesmen or the blue-collar worker or the professional. It does not matter who it is. If somehow or another you can provide him with a career rather than a job, then a lot of these things would fall into place.

The Chairman: Mr. Oland.

Mr. Oland: I am not against the program, but I would think a program like that would be difficult to administer in that some manufacturing facilities have a very low percentage of people who require training outside the plant, while other manufacturing facilities require a higher level of technical ability. Therefore, there would have to be some form of adjustment there depending upon the level.

[Translation]

formation arrachent des employés aux entreprises qui offrent cette formation, etc.

M. Celeste: Je crois que les opinions continueront d'être divergentes à cet égard, pour une raison fondamentale. Essentiellement, nul ne peut contester l'utilité d'un fonds commun réservé à la formation, et il est manifeste que les entreprises qui offrent la formation retireraient effectivement l'argent investi. Toutefois, selon moi, l'élément qui pousse certaines entreprises, du moins, à rejeter l'idée est le fait que la formule s'apparente un peu au régime d'indemnisation des accidentés du travail. Le monde des affaires a eu de la difficulté à accepter la formule d'indemnisation des accidentés du travail dans sa forme initiale, mais graduellement tous les employeurs en ont reconnu l'utilité, et la plupart des formules étaient conçues de telle sorte que les entreprises qui mettaient sur pied les programmes voulus et qui ne retiraient guère d'argent dans le cadre du régime obtenaient un genre de remboursement, un crédit et une réduction des coûts. Tous ces éléments ont tendance à être très attrayants, aux yeux des hommes d'affaires. Je crois que la formation pourrait être envisagée de la même façon. Cela serait une excellente idée.

Ils hésitent probablement en se demandant à quelle étape le régime échappera à leur contrôle pour devenir, tout d'un coup, un autre régime social auquel ils seront assujettis et dans le cadre duquel ils ne feront que verser des cotisations, sans pouvoir en amortir les coûts. Selon moi, voilà pourquoi ils sont légèrement réticents. Toutefois, dans un même temps, j'estime que le principe fondamental que vous proposez est très difficile à contester.

Le président: J'aimerais préciser que nous ne le proposons pas encore.

M. Celeste: Non, j'ai répondu à la question que vous avez posée.

De la même façon, il est temps que je m'en prenne un peu aux employeurs, car je crois que les employeurs ont un rôle à jouer dans ce domaine, et que certains des problèmes liés à la formation seraient réglés si les employeurs offraient des carrières, et non des emplois. Cela me ramène une fois de plus à l'attachement du travailleur vis-à-vis de son emploi. Vous devez créer une formule dans le cadre de laquelle une personne... et votre argument est très valable: il ne s'agit pas seulement de l'homme de métier, du col bleu ou du professionnel. Cela n'a aucune importance. S'il est possible, d'une façon ou d'une autre, de lui offrir une carrière plutôt qu'un emploi, alors un certain nombre de ces problèmes s'en trouveront réglés.

Le président: M. Oland.

M. Oland: Je ne m'oppose aucunement au programme, mais selon moi, un programme de ce genre sera difficile à administrer dans la mesure où dans certains cas, une très faible proportion d'employés dans le secteur de la fabrication ont besoin d'obtenir une formation à l'extérieur de l'usine, mais dans d'autres cas, certains fabricants ont besoin de techniciens hautement qualifiés. Par conséquent, il faudrait adapter quelque peu la formule, en fonction du niveau de compétence nécessaire.

[Texte]

The Chairman: In England, where they have it, the smaller companies do not participate, I understand.

Mr. Oland: I do not mean smaller, I mean the fact that while 10 per cent of our employees may require outside training, for another manufacturer it may be 80 per cent of its employees. A program that allows this sort of banking of training costs, whether you do it or not, should be applied on an equitable basis, and the administrative problems of that may be quite difficult.

I think the reason for what you indicated about the middle management people moving from Domtar to Liquid Air and so on is that there is a surplus of people in that category now, whereas there probably is not a surplus of these higher skilled tradesmen. I think if we could achieve that objective the transferring of jobs would not cause hardship for one employer versus another.

Going back to your first question, a system would have to be devised, if it could be, which would be equitable among employers, much like the workmen's compensation program, whereby it is based on straight accident rate and claims. You have to have some way of rating employees to see what your degree of sophistication is and the training skills required.

The Chairman: Thank you. Are there any other views on that? Those are all the questions I have.

Mr. McDermid: Just a short follow up on Mr. Oland's statement so that it is not misinterpreted; I hope I heard you correctly. You talked about courses in universities going down in enrolment, and that maybe too many people have been channeling their interest into the universities and not into other areas. There are just certain courses where enrolment is down. For example, we need engineers in this country desperately; we are finding that out. We are also finding out that our engineering schools are jammed to the rafters and we need more seats in engineering in Canada. I think you will find that some of the arts courses are down somewhat, but those with specific professions, those that point to a degree in engineering or medicine or law and so on are really jammed to capacity and are turning people away in droves.

Mr. Oland: I think you are right there. We have had tremendous growth here in the university population, and there is no doubt that there is a direction in the field you are talking about. I do feel though that non-university degreed people can perform a function in the medical field and so on, and that we are not really doing anything. The medical system does not allow the paramedical field to develop, or it does not allow nurses to take on more of the menial jobs or the jobs that do not require the doctor. Some of these regulated systems I think are really hurting our development, and they could be enhanced by more development in the technical aspects to fulfil

[Traduction]

Le président: Je crois savoir qu'en Angleterre, où le régime est appliqué, les petites entreprises ne participent pas.

M. Oland: Je ne parle pas des petites entreprises, mais du fait que, si 10 pour cent de nos employés peuvent avoir besoin de suivre un cours de formation à l'extérieur, dans le cas d'un autre fabricant, il est possible que 80 pour cent de ses employés en aient besoin. Un programme qui permet ce genre de mise en commun des coûts de la formation, que vous offriez ou non cette dernière, doit être appliqué de façon équitable, et il est possible que les problèmes administratifs qui y sont liés soient extrêmement complexes.

En ce qui concerne la mobilité des cadres intermédiaires dont vous avez parlé, c'est-à-dire des personnes qui passent de *Domtar* à *Liquid Air*, etc., cet état de choses est dû au surplus de personnes occupant un poste de cette catégorie, mais il n'existe probablement pas de surplus dans le cas des hommes de métier hautement qualifiés. Je crois que si nous pouvions atteindre cet objectif, le fait qu'un employé passe d'un emploi à un autre ne nuirait pas plus à un employeur qu'à un autre.

Pour en revenir à votre première question, il faudrait, idéalement, concevoir une formule équitable pour tous les employeurs qui s'apparentent au régime d'indemnisation des accidentés du travail, laquelle se fonde simplement sur le nombre d'accidents et de demandes de remboursement. Il faut concevoir une façon de coter les employés pour déterminer le degré de technicité de l'entreprise et le genre d'aptitude nécessaire.

Le président: Merci. Avez-vous d'autres opinions à cet égard? Je n'ai pas d'autres questions.

M. McDermid: J'aimerais simplement reprendre brièvement l'idée de M. Oland pour éviter qu'elle ne soit mal interprétée. J'espère vous avoir bien compris: Vous avez parlé d'une diminution du nombre d'inscriptions au sein des universités, et du fait qu'il est possible qu'un trop grand nombre de personnes aient canalisé leurs énergies dans les universités, plutôt que dans d'autres secteurs. Le nombre d'inscriptions a diminué, mais seulement à l'égard de certains cours. Par exemple, notre pays a désespérément besoin d'ingénieurs. Nous venons de nous en rendre compte. Nous nous rendons également compte que les écoles de génie sont pleines à craquer, et que nous avons besoin d'un plus grand nombre d'écoles de génie au Canada. Vous constaterez peut-être que certains cours dans le domaine des arts accusent une baisse du nombre d'inscriptions, cependant que les écoles qui offrent un diplôme en génie, en médecine, en droit ou dans d'autres disciplines sont pleines à capacité et refusent un grand nombre de candidats.

M. Oland: Je crois que vous avez raison. Le nombre d'étudiants s'est accru de façon marquée dans les universités, et il ne fait pas de doute qu'ils tendent à se diriger vers les domaines dont vous venez de parler. Pourtant, je suis d'avis que les personnes qui ne possèdent pas un diplôme universitaire peuvent quand même avoir leur place dans le domaine médical, par exemple, et que nous ne prenons vraiment aucune mesure à cet égard. Le secteur médical ne permet pas au secteur paramédical de s'épanouir, et il ne permet pas aux infirmiers et infirmières d'assumer un plus grand nombre des fonctions subalternes ou des tâches qui ne doivent pas nécessai-

[Text]

some of the engineering functions, like engineering technicians or nurses or paramedical people and son on. During the war we did not send the dentists off to university; they were picked out and trained in a nine-week course, and they could fix teeth. I am not saying we would be satisfied with that level of service but there are certain jobs that do not require eight years of university. I think developing that talent would be much more economical for society and would satisfy its situation.

Mr. McDermid: The chairman alluded to that a little earlier today. He made a very good point on that, in that maybe some of our training is a little too intense and some of it is not intense enough.

Thank you.

The Chairman: Thank you, both the St. John Fundy Regional Development Commission and the St. John Board of Trade. It was good to have your views, from a New Brunswick point of view or a St. John point of view, on these matters. We will certainly be considering them in drafting our report. Thank you.

We have a lead-in to our next witness. Our next witness is Mr. Gallant, the director of personnel from the St. John General Hospital.

The one point that I would like to make which I know other people in my industry share, is the negative effect that the parochial attitude—and I repeat that, the parochial attitude—of some medical schools in some provinces has on regions and provinces like New Brunswick and P.E.I. which do not have their own medical schools. If other jurisdictions like Ontario and Quebec continue to limit or even indeed in some cases prohibit admission of New Brunswick citizens wishing to enter medicine for example, our medical manpower shortages are bound to increase.

Now our hospital is currently experiencing a critical shortage of registered nurses and as you say you have heard this across the country. It is not unique to my hospital; I understand that. On almost any given day our local newspapers are full of advertisements not only for my hospital and other hospitals and nursing homes in this immediate area, but also from other New Brunswick cities—Moncton, Campbellton, Fredericton—from neighbouring states in the U.S.A., and to add insult to injury we have recruitment teams coming in from California trying to entice our nursing staff away. Last week we had a visit from a recruitment team from the Royal Alexander Hospital in Edmonton. This mind you has its own school of nursing with some 400 students and they pay the highest wage in Canada and yet they are still sending recruit-

[Translation]

ment être accomplies par un médecin. Certains de ces systèmes réglementés nuisent, selon moi, au développement. La situation pourrait être améliorée si l'on offrait une formation plus technique aux techniciens, aux infirmières et au personnel paramédical, pour ne nommer qu'eux, afin de leur permettre d'assumer des tâches relevant du génie biomédical. Pendant la guerre, on n'a pas formé les dentistes dans les universités; ils ont été choisis et envoyés à un cours de formation de neuf semaines, après quoi ils pouvaient réparer les dents. Je ne veux pas dire par là que nous nous satisferions d'un tel niveau de service, mais certains emplois ne requièrent pas huit années d'études universitaires. Je crois qu'il serait beaucoup plus économique pour la société de développer ce talent, et que cela améliorerait la situation.

M. McDermid: Un peu plus tôt, aujourd'hui, le président a fait allusion à cette solution. Il a très bien fait ressortir la possibilité que certains cours de formation soient un peu trop intensifs et que certains autres ne le soient pas assez.

Merci.

Le président: Je tiens à remercier les représentants de la Commission de développement régional de Saint-Jean-Fundy et de la Chambre de commerce de Saint-Jean. Il a été intéressant d'obtenir l'opinion des habitants du Nouveau-Brunswick ou de Saint-Jean concernant ces questions. Nous en tiendrons certainement compte lorsque nous rédigerons notre rapport. Merci.

Nous aimerions formuler certaines observations avant d'entendre notre prochain témoin. Notre prochain témoin est M. Gallant, directeur du personnel de l'hôpital général de Saint-Jean.

J'aimerais exprimer une opinion que les autres membres de mon secteur d'activité partagent, j'en suis sûr, il s'agit des répercussions négatives de l'esprit de clocher, j'ai bien dit de l'esprit de clocher, de quelques écoles de médecine dans certaines provinces sur les régions et provinces du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard qui n'ont pas leur propre école de médecine. Si d'autres provinces comme l'Ontario et le Québec continuent de contingerer et, dans certains cas, d'interdire l'admission de citoyens du Nouveau-Brunswick qui désirent suivre un cours de médecine, par exemple, les pénuries de main-d'œuvre que nous connaissons dans ce secteur augmenteront assurément.

À l'heure actuelle, nos hôpitaux font face à une grave pénurie d'infirmières autorisées et, comme vous l'avez dit, le phénomène sévit dans tout le Canada. Je me rends bien compte qu'il n'est pas l'apanage de notre hôpital. Presque chaque jour, les journaux locaux regorgent d'offres d'emploi publiées non seulement par notre hôpital, mais également par d'autres hôpitaux et cliniques de la région même et d'autres villes de la province, comme Moncton, Campbellton et Fredericton, d'États voisins, aux États-Unis, et, ce qui est encore plus révoltant, notre personnel infirmier est la proie d'équipes de maraudeurs californiens. La semaine dernière, nous avons eu la visite d'une équipe du *Royal Alexander Hospital* d'Edmonton. Cet hôpital, remarquez, dispose de sa propre école de nursing, comptant près de 400 étudiants, paye les salaires les

[Texte]

ment teams to this area. Now if I were them I would do the same thing too.

I just want to make the point with you that it is not unique to this area; it is right across the country. And it is not only money we are talking about because apparently money is not the only answer. Traditional recruitment ads and efforts used by us have been relatively unsuccessful, and we have found it necessary to recruit nurses from outside our own country. This has resulted in contractual arrangements with the British Nurses Association who have supplied us with 12 nurses and hopefully will be able to supply us with some more. We have beds closed at the moment, and this restricts admissions, health care which some people need and worse still, it offers no relief to our busy staff who being shorthanded, see little or no end to their problem. So we see this in the health care industry as being the greatest crisis we have at the moment.

We try to do everything we can to alleviate our situation but a lot of the time we just seem to be spinning our wheels. I can give you an example: This is today's paper—maybe you have had an opportunity to look at it—and to show you how bad this problem is, this is the third day we have run this ad. The point of it is that the market is pretty well dried up, so we are appealing to those persons who once nursed and are now inactive to, for God's sake, give us a hand and come back—it is your community. We have gone on a community appeal and we have had a bit of a response from it. We have had a couple of people who are going to don the white caps and white uniforms and come in and help us out but it really is a problem.

I do not want to talk a whole lot more because as I say you have heard most of this before, but I think there are a number of things that have happened. Again these are personal view points; they are no one else's other than my own, but I am sure other people share them. There are things that have happened to us in the past couple of decades that have given rise to this and one of these things I believe is the removal of the nursing schools from the hospitals' jurisdiction. It is now seen as being part of the educational field. We have changed nursing training as it were and now it is a pay-as-you-go program. If you want to be a nurse you pay the tuition the same as you would to become an engineer or physiotherapist. Whereas in the past, you traded your service for your tuition, for your board, et cetera.

Other things have happened and they have affected all of us. It is cultural and societal changes that have come about with equality, with women's rights—there is nothing wrong with women's rights, do not get me wrong there—and there are other things like longevity, consumer demand and working expectations. I do not know if you are aware, although I think you likely will be because I believe you are having a presentation tomorrow from the New Brunswick Association of Regis-

[Traduction]

plus élevés au Canada et n'en envoie pas moins des équipes pour faire du recrutement dans notre région. En fait, si j'étais à leur place, je ferais la même chose.

Je tiens simplement à ce que vous vous rendiez compte que ce phénomène n'est pas inhérent à notre région, mais qu'il s'étend à tout le pays. Et nous ne parlons pas ici d'argent uniquement, car, de toute évidence, l'argent ne constitue pas la panacée. Par le passé, les offres d'emploi et les autres initiatives auxquelles nous avons recouru n'ont guère porté fruit, et nous nous sommes rendu compte de la nécessité de recruter des infirmières à l'étranger. Cela a donné lieu au contrat que nous avons passé avec la *British Nurses Association* qui nous a fourni 12 infirmières, à ce jour, et qui, espérons-nous, pourra nous en fournir d'autres. Certains de nos lits ne peuvent être utilisés, à l'heure actuelle, ce qui réduit d'autant le nombre d'admissions, la prestation de soins sanitaires dont certains ont besoin et, ce qui est pire, cela ne contribue en rien à alléger la tâche de nos employés qui, n'étant pas suffisamment nombreux, ne voient aucune issue possible. Ainsi, il s'agit là, selon nous, du plus grave problème que connaisse actuellement le secteur hospitalier.

Nous faisons tout notre possible pour remédier à la situation, mais souvent, il semble que nous ne progressions pas. Je puis vous donner un exemple: voici le journal d'aujourd'hui que vous avez peut-être eu l'occasion de parcourir. Jugez vous-même de l'ampleur du problème: voici la troisième journée que nous publions cette offre d'emploi. Il semble que le marché soit plus ou moins tari, donc nous faisons appel aux personnes qui ont déjà été infirmières et qui sont maintenant inactives pour qu'elles reviennent sur le marché du travail et que, pour l'amour de Dieu, elles prêtent main forte... à leur propre collectivité. Nous avons lancé un appel à l'ensemble de la communauté, et nous avons obtenu certains résultats. Quelques personnes ont accepté de revêtir l'uniforme blanc et de venir nous aider, mais le problème demeure entier.

Je ne tiens pas à m'éterniser sur la question, car, comme vous le disiez, vous avez entendu tout cela auparavant, mais je crois que certaines choses se sont produites. Une fois de plus, il s'agit uniquement d'opinions personnelles. Au cours des dernières décennies, il nous est arrivé certaines choses qui ont provoqué cette situation, et l'une d'entre elles, selon moi, fut le fait d'enlever aux hôpitaux la responsabilité des écoles de nursing et la confier plutôt au secteur de l'éducation. Nous avons modifié la formation offerte aux infirmières de sorte que maintenant, si vous désirez devenir infirmière, vous devez acquitter les frais de scolarité, de la même façon qu'une personne qui se destine à la profession d'ingénieur ou de physiothérapeute. Par le passé, vous échangez vos services contre les frais de scolarité, les frais de logement, etc.

Il s'est également produit d'autres choses qui ont eu une incidence sur chacun de nous. Il s'agit des changements culturels et sociaux qui ont accompagné l'égalité des sexes, les droits des femmes—il n'y a rien de mal pour les femmes de revendiquer leurs droits, comprenez-moi bien—et d'autres facteurs comme la longévité, les exigences des consommateurs et les attentes des travailleurs. Je ne sais si vous êtes au courant, et vous l'êtes probablement, étant donné que, si je ne me

[Text]

tered Nurses, but we are in the middle of a contract dispute in this province right now, so you will find out a little more about their expectations tomorrow, I am sure. However, discussing any one of these factors I mentioned could be a paper in itself, and I think maybe I should just leave it at that and be prepared to answer any questions you might have for me. As I say, you have some ideas and notions because they have been presented to you in the past.

The Chairman: Mr. Gallant, you have said that nursing education has been removed from the hospitals. Has it been removed completely, or is it sort of a co-operative effort as it is in some provinces where the nurses do so much time in the hospital and so much time in a university or vocational school or whatever, and in answering the question, could you tell me how many centres for nursing education there are in the province, either in hospitals or in these schools?

Mr. Gallant: Okay, I will try to answer that. In the province at the moment, I believe we have four diploma schools of nursing and two university schools. If I could take this particular region, we have the Saint John School of Nursing which has a board independent of any of the local hospitals. You are right, the students do take part of their practical training as it were in the different hospitals and the nursing homes in the area, but I see it as being different to what it was before when a young person came into training to, say, my particular hospital, the Saint John General Hospital School of Nursing, they developed a sense of belonging to that organization. They were there, as it were, trading their service for their education. When they graduated from that program, they had a sense of belonging, they had a sense of familiarization with the hospital and they were more apt to come back and work there. We used to graduate approximately 65 to 70 nurses a year. Now, the Saint John School of Nursing graduates that number or a lesser number but yet that services a whole region, whereas in years gone by the little hospitals had their own schools of nursing and they were able to meet their own demands that way. So you develop no loyalty, in the way I see it, in this new system. A student nurse might see one or two babies born during her course of training in the new system, whereas back in the old system when she was a third year student nurse, for example, she had her shoulder, as it were, to the wheel and had seen a good number of things, and when she came to work on day one...

The Chairman: There were a lot more babies born then too.

Mr. Gallant: We still have a couple of hundred born a month in this town so there is still a little bit of activity.

Mr. McDermid: Long, cold winters.

[Translation]

trouve pas, vous serez saisi d'un exposé présenté par la *New Brunswick Association of Registered Nurses*, mais nous nous trouvons actuellement, au Nouveau-Brunswick, au milieu d'un conflit de travail, et demain, je suis convaincu que vous serez mis au fait de leurs attentes. Toutefois, l'étude de ces facteurs pourrait faire l'objet d'un exposé en soi, et je crois que je devrais simplement m'en tenir à ce que j'ai dit et me préparer à répondre aux questions que vous poserez. Comme je le disais, vous avez une certaine notion de la chose, certaines idées à ce sujet, puisque la question a été abordée auparavant.

Le président: Monsieur Gallant, vous avez dit que l'enseignement de techniques infirmières n'incombait plus aux hôpitaux. A-t-on complètement enlevé la responsabilité à ces derniers, ou s'agit-il maintenant d'un projet coopératif, comme dans certaines provinces, dans le cadre duquel les infirmières passent une période donnée à l'hôpital et une autre période dans une université ou un établissement d'enseignement professionnel, ou un autre établissement de ce genre, et en répondant à la question, pourriez-vous m'indiquer combien il y a d'écoles de nursing dans votre province, au sein d'hôpitaux ou d'établissements d'enseignement?

M. Gallant: D'accord, je vais essayer de répondre à votre question. A l'heure actuelle, je crois qu'il existe quatre écoles de nursing dont le cours est sanctionné par un diplôme, et deux écoles de niveau universitaire. Si je m'attache à cette région-ci, nous avons la *Saint John School of Nursing* dont le conseil est indépendant de celui des hôpitaux locaux. Vous avez raison, les étudiantes obtiennent une partie de leur formation pratique dans les différents hôpitaux et les diverses cliniques, mais la formule diffère, selon moi, de la formule précédente dans la mesure où, lorsqu'une jeune personne venait suivre un cours de formation, disons, dans notre hôpital, le *Saint John General Hospital School of Nursing*, elles acquéraient un sentiment d'appartenance à l'égard de l'hôpital. Elles échangeaient leurs services contre leur éducation. Lorsqu'elles obtenaient leur diplôme, elles sentaient qu'elles appartenaient au personnel de l'hôpital. Elles connaissaient bien le milieu et étaient susceptibles de revenir y travailler. Habituellement, de 65 à 70 infirmières étaient reçues chaque année. A l'heure actuelle, le nombre de diplômées de la *Saint John School of Nursing* est égal ou inférieur, mais l'école dessert toute une région, tandis qu'auparavant, les petits hôpitaux possédaient leur propre école de nursing et étaient en mesure de faire face à leurs propres besoins de cette façon. Ainsi, selon moi, cette nouvelle formule n'inspire aucun sentiment de loyauté aux participantes. Dans le cadre de la nouvelle formule, il se peut qu'une étudiante assiste à la naissance de deux ou trois bébés, au cours de sa formation, mais auparavant, pendant sa troisième année, par exemple, elle devait mettre la main à la pâte, de sorte que lorsqu'elle se présentait au travail, le premier jour, elle avait déjà un bagage d'expériences.

Le président: Il y avait beaucoup plus d'accouchements à l'époque.

M. Gallant: Dans notre ville, il se produit encore quelques centaines d'accouchements par mois, de sorte qu'il y a encore un peu d'activité.

M. McDermid: Ce sont les hivers longs et rigoureux.

[Texte]

Mr. Gallant: So, the association the students have with the hospital staff is rather superficial because their main relationship is with their instructors who are from the schools of nursing. As I said, I think it is pretty important this sense of belonging. Previous speakers spoke to that relative to the construction trade, to the other business we were talking about.

Now, the overuse and the misuse of the student nurse, I do not think is any secret, and I think that is what led to what did happen. I am not trying to make any excuses for that or any apologies for it, that happened and that was a fact. But as in so many areas when the pendulum swings it seems to swing too far. I guess that is a point there.

The Chairman: My next question is, do you have in your hospital or in the hospitals in New Brunswick, any retirement age for nurses for doing duty in the hospital?

Mr. Gallant: Not any more, sir. We have had recent decisions under the Canadian Human Rights Act and now retirement is based upon your competency to do the job.

The Chairman: I see. What I was going to ask you, have you considered any program of what is called shared work where you would attract women who may be home still as mothers or women who are retired—I say women but women or men—people who are trained nurses but have got out of the field and who may not be willing to come back on a full-time basis but maybe for two days a week, or three days a week.

• 2120

Mr. Gallant: This is the pitch we are making now.

The Chairman: I would like to get a copy. I bought one Saint John paper this morning and I did not see that. Is that in both the morning and . . .

Mr. Gallant: That was in the morning and in the evening paper, yes.

The Chairman: I guess I did not notice it. I would be pleased, though . . . Maybe we could keep it on the record, because it would be an important example of what is being done.

With respect to the unions—and you are right, tomorrow we are hearing from the New Brunswick Association of Registered Nurses—is that a union that does collective bargaining?

Mr. Gallant: No, they have a differentiation between their professional association and the New Brunswick Nurses' Union.

The Chairman: I see. That is the registration body, that we will deal with tomorrow?

Mr. Gallant: Yes.

[Traduction]

M. Gallant: Ainsi, les relations qu'entretiennent les étudiantes et le personnel de l'hôpital sont plutôt superficielles, étant donné qu'elles sont surtout des contacts avec leurs professeurs qui viennent des écoles de nursing. Comme je le disais, ce sentiment d'appartenance est très important. D'autres personnes qui ont pris la parole en ont parlé dans le cas du secteur de la construction et des autres secteurs que nous avons abordés.

A l'heure actuelle, le recours exagéré aux services des étudiantes infirmières et le mauvais usage qui en est fait ne constitue pas un secret, et je crois que c'est ce qui a servi de catalyseur. Je n'essai aucunement de trouver des excuses ou d'essayer de me faire pardonner, c'est arrivé, et voilà tout. Toutefois, comme dans un si grand nombre de secteurs, on passe toujours d'un extrême à l'autre. Je crois que c'est ce qui s'est passé ici.

Le président: J'ai une autre question: Y a-t-il, dans votre hôpital, ou dans un autre hôpital du Nouveau-Brunswick, un âge fixe où les infirmières soient tenues de prendre leur retraite?

M. Gallant: Non monsieur, ce n'est plus le cas. Certaines décisions ont été rendues, aux termes de la Déclaration canadienne des droits, et, à l'heure actuelle, la retraite dépend de la compétence avec laquelle une personne exerce ses fonctions.

Le président: Je vois. Ce que je voulais vous demander, c'est si vous avez envisagé d'instaurer un programme comme celui que l'on appelle le programme de travail partagé qui vous permettrait d'intéresser des femmes qui demeurent encore au foyer pour s'occuper de leurs enfants ou des femmes à la retraite—je dis des femmes, mais il peut s'agir de femmes ou d'hommes—des personnes, donc, qui ont reçu la formation voulue, mais qui ont quitté le marché du travail et qui ne sont peut-être pas prêtes à y rentrer à plein temps, mais plutôt à raison de deux ou trois jours par semaine.

M. Gallant: C'est justement ce que nous tentons de faire actuellement.

Le président: J'aimerais avoir un exemplaire. J'ai acheté un journal de Saint-Jean ce matin et je n'avais pas vu cela. Est-ce que cela figure à la fois dans les journaux du matin et . . .

M. Gallant: C'était dans les journaux du matin et du soir, oui.

Le président: C'est donc que je ne l'ai pas remarqué. J'aimerais tout de même cela . . . Nous pourrions peut-être en tenir note parce que cela pourrait être un exemple probant de ce qui est en train de s'accomplir.

En ce qui concerne les syndicats . . . Demain, nous allons entendre l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick. Est-ce ce syndicat professionnel qui est responsable des négociations collectives?

M. Gallant: Non. Ils font la différence entre leur association professionnelle et le syndicat des infirmières du Nouveau-Brunswick.

Le président: Je vois. C'est donc à l'organisme d'enregistrement que nous aurons affaire demain?

M. Gallant: En effet.

[Text]

The Chairman: That is the professional association. Are the nurses in New Brunswick all unionized?

Mr. Gallant: Yes.

Mr. McDermid: If you are having the problems that you are having in a major hospital, a 700-bed hospital, what is happening around the province in the smaller hospitals? They must be in desperate shape.

Mr. Gallant: There are a number of them that are in bad shape. There are exceptions. I know that in the City of Bathurst, which is a relatively small city, I guess of about 15,000, they at the moment have an excess of nurses, they do not have jobs for all the nurses. But they are not a mobile force, they are the wives of miners and . . .

Mr. McDermid: Would they be bilingual, or French-speaking?

Mr. Gallant: They would be bilingual, for the most part, but they are not mobile. The Town of Oromocto, which is the hometown of Baseagetown, has never had nursing shortages before; this year it has, it has had intensive care areas closed in its hospital.

I think the point is, though, that the young people of today are not looking upon nursing as a vocation that they would like to go into. I understand, and I hope my figures are correct, that the school of nursing at Edmundston, New Brunswick, can take an enrolment of 40 students each year; this year, they only had 17 candidates applying. This is fantastic.

The other thing is that if the school of nursing in Saint John takes 110 or 115 new entries, as it were, there is a high attrition rate. The demands that we, as a society, make upon certain groups, such as nursing groups, i.e. working holidays, working nights, shift work, are not appealing for the young person living in society, in many cases. We are rather a pleasure-seeking society, and a position or a job in which you are going to work evenings, you are going to work nights, you are going to work on weekends, you are going to work on stat holidays when "normal" people have those times off, is not very appealing to a young person unless he or she is highly motivated.

The other thing is that nurses have unionized, they have expectations, the same as everybody else. The Florence Nightingale oath does not buy bread, it does not get you through the hard times or buy the new dress you want or buy the new automobile. I, personally, think there has been a discrimination against nurses in the sexist sense, in that they have been paid poorly; that is starting to come around and, hopefully, it will come to the extent that it will be appealing enough for people to go into it. We do not have many males in the nursing profession in this province—we smile when we say that, yet in some other countries it is quite common for males to go into it. Maybe it would be a good thing, maybe the wages would come up pretty smartly if you were to get some aggressive males in it.

[Translation]

Le président: C'est-à-dire l'association professionnelle. Les infirmières du Nouveau-Brunswick sont-elles toutes syndiquées?

Mr. Gallant: Oui.

M. McDermid: Si vous avez les problèmes dans un grand hôpital, un hôpital de 700 lits, que se passe-t-il dans les petits hôpitaux de la province? Ils doivent être dans une situation critique.

Mr. Gallant: Plusieurs sont dans une mauvaise situation. Il y a des exceptions. Je sais que dans la ville de Bathurst, qui est une assez petite agglomération d'environ 15000 habitants, je crois, ils ont un excédent d'infirmières en ce moment. Ils n'ont pas de postes pour toutes les infirmières. Cependant, ce n'est pas une main-d'œuvre mobile, ce sont des femmes de mineurs, et . . .

M. McDermid: Est-ce qu'elles sont bilingues ou est-ce qu'elles parlent français?

M. Gallant: Elles seraient bilingues, pour la plupart. Mais elles ne sont pas prêtes à se déplacer. La ville d'Oromocto, dans laquelle se trouve la base de Gagetown, n'a jamais eu de crise de main-d'œuvre en ce qui concerne les infirmières; cependant, cette année, il a fallu fermer des salles de soins intensifs dans l'hôpital.

Je pense que la difficulté vient de ce que les jeunes d'aujourd'hui ne se sentent pas appelés vers la profession infirmière. Je crois savoir, et j'espère que mes chiffres sont exacts, que l'école d'infirmières d'Edmundston (Nouveau-Brunswick) peut accepter 40 élèves chaque année. Cette année, ils n'ont eu que 17 candidats. C'est inquiétant.

En outre, si l'école d'infirmières de Saint-Jean accueille 110 ou 115 élèves, les abandons sont nombreux. Les contraintes que nous imposons à certains groupes comme les infirmières, c'est-à-dire le travail de nuit, les jours fériés, par équipes, découragent les jeunes. Notre société est hédoniste, et une profession qui vous appelle à travailler la nuit, les fins de semaine, les jours fériés, alors que les gens «normaux» ne travaillent pas, n'attire pas les jeunes, à moins qu'ils soient extrêmement motivés.

Ensuite, les infirmières sont syndiquées, elles ont les mêmes exigences que les autres. Le serment de Florence Nightingale ne permet pas de mettre du beurre sur son pain, il ne vous aide pas à surmonter les difficultés, à acheter la nouvelle robe que vous désirez ou une nouvelle auto. Personnellement, je trouve que les infirmières ont été victimes de discrimination, de sexisme, parce que leurs salaires étaient bas. Les choses commencent à changer et il est à espérer que nous en arriverons au point où les infirmières seront assez bien payées pour que cette profession attire les jeunes. Dans notre province, nous n'avons pas beaucoup d'hommes dans cette profession. Cela nous fait sourire, cependant, dans d'autres pays, il est tout à fait courant pour les garçons de choisir ce métier. Ce serait peut-être une bonne chose. Les salaires monteraient peut-être

[Texte]

Mr. McDermid: The only reason why I was smiling was because my brother-in-law is in a nursing course out in Calgary, that is why I was smiling when you mentioned that.

Mr. Gallant: Some people smile for other reasons, so I am sorry—I read you wrong.

Mr. McDermid: My smile was honourable, believe me.

Just a couple more questions. What is the course down here, two years?

Mr. Gallant: The diploma course is a two-year one.

Mr. McDermid: That has changed recently. When I say recently, I mean in recent history, in the last five, six, seven, eight years—four years?

• 2125

Mr. Gallant: I believe the first class of that program graduated in 1972-73.

Mr. McDermid: Yes, it is a recent phenomenon.

Mr. Gallant: Yes, it is.

Mr. McDermid: Why did it change from the old in-hospital three-year program to the community college or whatever two-year thing? It has happened in Ontario too.

Mr. Gallant: From my knowledge of it, it was felt that a great part of the three-year program took place because of the service component. In other words, you had to make 400 beds, and really, you only have to make three beds to know how to do it; therefore, let us cut out 397 bed-makings. Or you assisted or took part in 75 births in the old system, whereas if you have seen one you have seen them all. Again, maybe the pendulum has swung too far. I believe most of the successful nursing programs have been the type of three-year program, the two plus one. The province of P.E.I., which is my home province, has a two plus one program, and they have one of the highest success rates in the registration exams. But we cannot steal a girl from P.E.I. to come to New Brunswick; they just do not leave there. We do not know why that is, but it is.

Mr. McDermid: Two comments I would make on that. First, all we have heard from individuals, and I guess it is more in the manufacturing and apprenticeship programs, is that we need far more hands-on training than scholastic training, and I would look at the old three-year program as being a hands-on type of program. Secondly, the comments I get from doctors today is that they are not worth a damn after two years. They are no good to them at all. For example, they cannot anticipate the doctor, and part of the role of the nurses was to anticipate what was required next. That is not happening any more.

Do you think if we went back to the old system there would be more loyalty to the hospitals, there would be more interest

[Traduction]

de façon appréciable si la profession infirmière attirait des hommes entreprenants.

M. McDermid: Ce qui m'a fait sourire, c'est que mon beau-frère suit un cours infirmier à Calgary. C'est pourquoi j'ai souri quand vous en avez parlé.

M. Gallant: Certains sourient pour d'autres raisons, je m'excuse. Je vous avais mal compris.

M. McDermid: Je souriais en toute innocence, croyez-moi.

Encore une ou deux questions. Combien de temps dure le cours, ici, deux ans?

M. Gallant: On obtient un diplôme au bout de deux ans.

M. McDermid: Cela a changé il y a peu de temps. Quand je dis il y a peu de temps, je veux dire cinq, six, sept, huit ans... peut-être quatre ans?

M. Gallant: Je crois que les premiers diplômés de ce programme sont sortis en 1972-73.

M. McDermid: Oui, c'est un phénomène récent.

M. Gallant: Certainement.

M. McDermid: Pourquoi est-on passé du programme d'études de trois ans en hôpital d'autrefois au cours de deux ans dans un collège communautaire? C'est arrivé en Ontario aussi.

M. Gallant: A ma connaissance, on a estimé que le programme de trois ans était surtout justifié en raison de l'aspect service. Autrement dit, il vous fallait faire 400 lits et, en réalité, vous n'avez à en faire que 3 pour savoir comment vous y prendre. Donc, supprimons 397 lits à faire. Ou bien, vous assistiez à 75 accouchements avec l'ancien système alors que si vous en avez vu un, vous les avez tous vus. Là encore, on est peut-être allé trop loin. Je pense que la plupart des programmes de sciences infirmières qui ont connu un certain succès ont offert des cours de trois ans, deux années plus une. Ma province d'origine, l'Île du Prince-Édouard, a un programme de deux années plus une et l'on y constate l'un des plus hauts taux de réussite aux examens d'inscription. Cependant, nous ne pouvons pas faire venir une infirmière de l'Île-du-Prince-Édouard au Nouveau-Brunswick. Elles ne veulent pas quitter la région. Nous ne savons pas pourquoi, mais c'est un fait.

M. McDermid: J'aimerais faire deux remarques à ce sujet. Premièrement, d'après tous les témoignages que nous avons entendus, et je pense, surtout à propos des programmes de formation des ouvriers de l'industrie et des programmes d'apprentissage, il nous faut davantage de formation sur le tas que de cours théoriques et je considère l'ancien programme de trois ans comme un genre de formation sur le tas. Deuxièmement, d'après ce que me disent les médecins aujourd'hui, les infirmières ne valent pas grand-chose après deux ans d'études. Elles ne leur servent à rien. Par exemple, elles ne peuvent pas aller au devant des besoins du médecin, et le rôle des infirmières consistait en partie à faire preuve d'initiative. Or, cela n'arrive plus.

Ne pensez-vous pas que si nous reprenions l'ancien système, les infirmières seraient plus loyales envers l'hôpital, plus inté-

[Text]

shown in the program than with the two years, which is basically a scholastic thing at the community college?

Mr. Gallant: Personally, I would feel that, but I do not know if everybody shares that view. As I said, when a two-year graduate comes into a hospital there is always a period of orientation, and it has to be an extensive orientation. Going back to the old program, my own wife was a product of that, and when she graduated, day one on the job she was capable and was expected to be in charge almost of a ward in the evening. We have changed. We have diluted it, I feel.

Mr. McDermid: My mother is a graduate nurse and you should hear her tell it. It is phenomenal.

Thank you. I appreciate that.

The Chairman: Thank you, Mr. Gallant. We will be asking some follow-up questions tomorrow to the nurses' association in Fredericton. Thank you very much.

Next, and finally for this evening, we have the St. John Construction Association, Mr. Maurice Mazerolle and Patrick Darrah once more. Please proceed.

Mr. Darrah: I will start off, if I may.

Mr. Chairman and committee members, we would like to welcome you here. Thank you very much for coming to St. John and giving us the opportunity to present our views. With the hat I have on now I will talk about the construction industry, and I would really like to outline to you our organization and the roles we play in it.

Our association represents 160 employers within this region, who employ 60 to 65 per cent of the unionized construction workforce in this province. Because of this our concerns are not limited just to the interest of our industry, but rather to the entire economic environment that we have to contend with on a regional as well as a provincial basis. With this in mind, I think I would just like to go through the industry and its terms. Mr. Mazerolle, my assistant, is responsible for the economic information to the industry, and tries to keep up-to-date with the trends and shifts of the manpower requirements. The planning which goes into the industry, from a capital expenditure point of view and a development point of view, is not done with any great degree of accuracy at the government or private-sector level. This is a major problem we have with the cyclical nature of the industry—the highs and lows, the peaks and valleys. Without a proper economic plan and a balancing of the volume, it is very difficult for us in any part of the country to fill our manpower requirements on a continuous basis.

• 2130

As a member of the Canadian Construction Association's megaprojects committee, I have been to every province and

[Translation]

ressées au programme que ce n'est le cas avec le cours de deux ans dans un collège communautaire, qui est essentiellement théorique?

M. Gallant: Personnellement, je le crois, mais je ne sais pas si tout le monde partage cette opinion. Comme je l'ai dit, lorsqu'une diplômée d'un cours de deux ans arrive dans un hôpital, il y a toujours une période de formation et cette formation doit être poussée. Pour en revenir à l'ancien programme, ma femme l'a suivi. Après avoir obtenu son diplôme, dès le premier jour, elle se débrouillait et on lui confiait presque la responsabilité de toute une salle le soir même. Les temps ont changé. Je pense que nous avons déprofessionnalisé les infirmières.

M. McDermid: Ma mère est infirmière diplômée et vous devriez l'entendre à ce sujet. C'est phénoménal.

Je vous remercie. Je me rends bien compte du problème.

Le président: Je vous remercie, M. Gallant. Nous poserons des questions à ce sujet demain à l'Association des infirmières à Fredericton. Je vous remercie infiniment.

Nous allons accueillir ensuite, en dernier lieu pour ce soir, M. Maurice Mazerolle et M. Patrick Darrah une fois de plus, de la *St. John Construction Association*. Veuillez prendre la parole.

M. Darrah: Je prendrai d'abord la parole, si vous le permettez.

Monsieur le président et MM. les membres du comité, nous avons le plaisir de vous souhaiter la bienvenue. Nous vous remercions d'avoir bien voulu venir à Saint-Jean et de nous donner l'occasion de vous présenter nos observations. Vous pouvez voir d'après mon casque que je vais vous parler de l'industrie de la construction. J'aimerais vous donner un aperçu de notre organisation et des rôles que nous y jouons.

Notre association représente 160 employeurs de la région qui emploient 60 à 65 p. 100 des ouvriers syndiqués de la construction de la province. Il s'ensuit que nous ne nous préoccupons pas seulement des intérêts de notre industrie, mais plutôt de l'ensemble du contexte économique, tant au plan régional qu'au plan provincial. Dans cette perspective, j'aimerais passer en revue l'industrie et sa situation. M. Mazerolle, mon adjoint, est chargé d'apporter des informations de nature économique aux représentants de l'industrie et il essaie de se tenir au courant des tendances et de l'orientation des besoins en main-d'œuvre. La planification industrielle, du point de vue des dépenses en immobilisations et du développement, n'est pas assez précise tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Ce problème difficile est dû à la nature cyclique de l'industrie, à ses hauts et ses bas. En l'absence d'une planification économique et d'un équilibre du volume, il nous est très difficile, dans quelque région du Canada que ce soit, de satisfaire nos besoins en main-d'œuvre d'une façon continue.

En ma qualité de membre du comité des «projets géants» de l'Association canadienne de la construction, je me suis rendu

[Texte]

advised on every major project—the tar sands, the Mackenzie Valley system, when they were bidding for it, the Foothills—we went through the manpower requirements for both of those. Also the James Bay project, the new and proposed major energy developments in Alberta and in B.C. We are now looking at the major energy developments in Newfoundland. So with that sort of background, we have to come to terms with the energy answer regarding the policy of governments and who is going to have what to say about what is developed and when it is to be developed. Without that information, it is going to be very difficult for us to fill the needs of the manpower of this country. And I have to strongly suggest to you that somebody has got to come to terms with that very, very shortly. Otherwise, if two projects start at once in the province of Alberta, we will draw the manpower from clean across the country.

As you know, and I am sure that my confrères in that province will tell you this, that they will take 40 per cent of the pipefitters in this country—every known pipefitter with a journeyman's ticket. And you talk about the shortages that our industry is going to have—well, it has it now, and of course it is going to be worse. So with that in mind, I will come back to our own home.

One of the reasons that we had a shortage of tradesmen was because the shortage was designed by the protection of or the entry into the trade unions. Tradesmen are controlled by the trade unions, and they can only enter at the unions' will. They do not restrict membership in the true sense of the word. They table applications, and this is quite in keeping with the legislative requirement of having open books.

In New Brunswick we have, at the moment, a surplus of most tradesmen, but that has only been a surplus that has occurred in the last six or seven months. As an example, in the industrial construction volume in this province in the last ten years, every electrician has worked. If he was unemployed, he was unemployed at his own choice. Every pipefitter has worked.

Mr. McDermid: I am sorry . . .

Mr. Darrach: In the last ten years, we have not had any, unless, I will put this in this phrase: there were some in the northern part of the province who did not want to travel. That was why they were unemployed. All right? The employment for the total membership was there and has been there almost on a continuous basis for the last ten years. So you can see from that that the requirement levels are not totally fulfilled. In the rest of the trades, there are certain shortages depending on the volumes, as to the peak and the number required.

The method of training, if I could go to that—we have apprenticeship systems in all trades. All are done in the combination of the block training program, with so many weeks in the trade school and so many weeks in the field. I

[Traduction]

dans toutes les provinces et j'ai donné des conseils sur tous les projets importants, notamment les sables bitumineux, le système de la vallée du Mackenzie lorsqu'ils ont fait des offres à ce sujet, le projet de la Foothills . . . Nous nous sommes occupés des besoins en main-d'œuvre pour ces deux projets. De même pour le projet de la Baie James ainsi que les projets importants de mise en valeur des ressources énergétiques, tant les nouveaux projets que ceux qui sont envisagés en Alberta et en Colombie-Britannique. Nous étudions maintenant les projets importants de développement des ressources énergétiques à Terre-Neuve. Avec ces antécédents, il nous faut trouver des réponses pour asseoir la politique des gouvernements en matière d'énergie et décider quels doivent être les responsables de la mise en valeur des ressources énergétiques et quand il faudra les exploiter. Sans ces informations, il nous sera très difficile de satisfaire les besoins de ce pays en main-d'œuvre. De plus, je dois vous recommander vivement de vous en occuper dans les plus brefs délais. Autrement, si deux projets débutent en même temps en Alberta, il nous faudra attirer la main-d'œuvre de tout le pays.

Comme vous le savez, et je suis sûr que mes confrères de cette province vous le diront, ils prendront 40 p. 100 des poseurs de tuyaux du pays, tout poseur de tuyaux qui détient un certificat de compagnon. Vous avez raison de parler de pénurie de main-d'œuvre à prévoir dans notre industrie, elle existe déjà et, naturellement, elle va empirer. Dans cette perspective, je vais revenir à la situation dans ma province.

Notre pénurie d'ouvriers spécialisés est due entre autres aux syndicats ouvriers. Les ouvriers spécialisés sont contrôlés par ces syndicats et n'obtiennent leur carte de travail que si le syndicat les accepte. Les syndicats ne limitent pas le nombre de leurs membres à proprement parler. Ils enregistrent les demandes et ils se conforment ainsi à la loi qui les oblige à accueillir toutes les adhésions.

En ce moment, au Nouveau-Brunswick, nous avons un surplus dans presque toutes les catégories d'ouvriers spécialisés, mais ce surplus n'existe que depuis seulement six ou sept mois. Par exemple, dans cette province, dans la construction industrielle, au cours des dix dernières années, tous les électriciens ont trouvé du travail. Si l'un d'eux était en chômage, c'est qu'il le voulait bien. Tous les poseurs de tuyaux ont trouvé du travail.

M. McDermid: Je regrette . . .

M. Darrach: Au cours des dix dernières années, nous n'avons pas eu de chômage du tout. Seulement, dans le nord de la province, certains ne voulaient pas se déplacer. C'est pourquoi ils n'avaient pas d'emploi. N'est-il pas vrai? Tous les ouvriers syndiqués pouvaient trouver du travail et la situation a été la même pendant ces dix dernières années. Vous pouvez donc voir que les besoins en main-d'œuvre ne sont pas totalement remplis. Dans les autres corps de métiers, il existe certaines pénuries selon le nombre de mises en chantier en ce qui concerne les périodes de pointe et la main-d'œuvre nécessaire.

En ce qui concerne la méthode de formation, si vous me permettez d'en parler. Le système de l'apprentissage est en vigueur dans tous les corps de métiers. La formation est donnée suivant le système coopératif, c'est-à-dire tant de

[Text]

must say the co-operation between the provincial Department of Labour, the trade schools or the community colleges, and the industry in each sector is excellent. The problem is that we cannot get the right ratio of apprentices to journeymen when the market is high. In other words, if we took Irving Oil, we had to bring in from outside the country a number of tradesmen to do that job. If we had taken the apprenticeship ratio and changed it from four to one to one to one or two to one, we would not have had to do that. But as a matter of collective bargaining, it is very difficult to change apprenticeship ratios. You will find, I am sure, as you go across the country, that in our industry the apprenticeship ratios in relation to the volume of business are the reason we have a continuing shortage in the higher skill trades in the construction industry. That is why, when we need them, we steal them, so to speak, from the manufacturing sector. And it is true that we do; there is no point in denying it. We do train our own, but we do not train enough. So when we run short, because we pay a bigger dollar, we steal them from the manufacturing sector, and that is—I should not say a phenomenon—a regular happening within the industry everywhere. If we could have some levelling of the system, we could certainly get over this area of stealing the tradesmen from the manufacturing sector. The shortages we have can be overcome if we could get the apprenticeship ratios changed. I think we could change the whole system of any shortages in the country. I believe the ratio here for electricians is three to one, for the pipefitters it is five to one; if I take Alberta, it is five to one for the pipefitters and four to one for the electricians, which is just not adding enough people to the system. The other thing is that in the high technology that Mr. Oland mentioned, we do not have enough what we call instrumentation mechanics. Now it could be an instrumentation electrician, or an instrumentation pipefitter, or an instrumentation hydraulic specialist; they are short. It is a skill that has come on due to the change in technology in the last three or four years. That is an area, we certainly feel, in which there has to be a designated training program. That shortage, I think, you will find everywhere you go because the technology and the training environment within the community colleges or the trade schools has not caught up with the technology that is in the field. That is an area where we have some major shortages.

We would like to see you recommend a system of reporting from both the government sector and the private sector the proposed development, so we could get a better handle on the requirements over a shorter period of time, and then we could adjust our programs. For instance, if we knew next year that we needed an additional fifty surveyors, we certainly could have the community college put that course on; but, if we do not know that you are going to spend this government's x

[Translation]

semaines de formation dans une école technique et tant de semaines de stage pratique. Je dois dire que la coopération entre le ministère du travail provincial, les écoles techniques ou les collègues communautaires et l'industrie est excellente dans chaque secteur. Le problème réside dans le fait que nous ne pouvons pas obtenir un juste rapport entre le nombre d'apprentis et d'ouvriers qualifiés lorsque la demande en main-d'œuvre est élevée. Autrement dit, si nous prenons l'exemple d'Irving Oil, il nous a fallu faire venir de l'étranger plusieurs ouvriers qualifiés. Si nous avions pu amener la proportion des apprentis de quatre pour un à un pour un ou deux pour un, nous n'aurions pas eu à procéder ainsi. Cependant, en ce qui concerne les négociations collectives, il est très difficile de changer la proportion des apprentis. Je suis sûr qu'en parcourant le pays, vous constaterez que dans notre industrie, la proportion des apprentis par rapport au volume d'affaires est la raison pour laquelle nous avons en permanence une pénurie d'ouvriers hautement qualifiés dans la construction. C'est pourquoi, lorsque nous en avons besoin, nous les débauchons, si l'on peut dire, du secteur de la fabrication. Cela ne sert à rien de le nier, c'est bien ce que nous faisons. Nous formons bien nos propres ouvriers, mais nous n'en formons pas assez. Aussi, lorsque nous sommes à court de main-d'œuvre, parce que nos salaires sont plus élevés, nous allons les chercher dans le secteur des industries de fabrication. Je n'appellerai pas cela un phénomène, c'est un fait courant dans toute l'industrie. Si l'offre et la demande étaient équilibrées, nous pourrions certainement nous passer de recourir à la main-d'œuvre du secteur de la fabrication. Nous pourrions faire cesser la pénurie de main-d'œuvre si nous pouvions faire changer la proportion des apprentis. Je pense que nous pourrions abolir la pénurie de main-d'œuvre dans tout le pays. Je pense que la proportion ici pour les électriciens est de trois pour un, pour les poseurs de tuyaux, de cinq pour un. En Alberta, cette proportion est de cinq pour un pour les poseurs de tuyaux et de quatre pour un pour les électriciens, ce qui ne donne pas assez de nouveaux ouvriers qualifiés. D'autre part, dans le domaine des techniques de pointe dont a parlé M. Oland, nous n'avons pas suffisamment de ce que nous appelons des dépanneurs d'instruments. Il pourrait s'agir de spécialistes en instrumentation électrique ou de raccordeurs d'instruments de tuyauterie, ou encore de spécialistes en instrumentation hydraulique, pour lesquels il y a pénurie. Ces spécialités sont demandées depuis trois ou quatre ans, en raison de l'évolution de la technologie. Sans aucun doute, il faudrait élaborer un programme de formation dans ces domaines. Je pense que vous trouverez partout une pénurie de main-d'œuvre parce que les techniques et les méthodes de formation des collèges communautaires ou des écoles techniques n'ont pas suivi la technologie utilisée sur le terrain. C'est là que nous avons les plus grandes pénuries.

Nous aimerions que vous recommandiez une méthode de liaison entre le secteur public et le secteur privé pour nous permettre de connaître les besoins futurs afin que nous puissions planifier la main-d'œuvre à court terme et réaménager nos programmes en conséquence. Par exemple, si nous savons que, l'année prochaine, il nous faudra cinquante arpenteurs en plus, nous pourrions certainement demander aux collèges communautaires d'ouvrir des cours en vue de leur formation.

[Texte]

number of dollars till you announce the budget, and then somebody in the Department has been holding that set of plans until he got the money, and six weeks later he calls the tenders, and so does every other department in government, then the problem is just aggravated. In the private sector I know that people like to have confidentiality but, if I could take ourselves, we had the Irving refining expansion started first. That just got nicely started when the New Brunswick Electric Power Commission decided to build a thermal power plant on top of it and then everybody decided they need housing on top of that. We had our workforce go from 6,000 to 14,000 in something like 8 months. Now we do not need to tell you the problems we have had. In the northern part of the province we seen the development of the pulp and paper industry; it is about to expand. We have Canadian International Paper Company about to build, and maybe six months later Fraser Inc. are going to expand, and then if Consolidated-Bathurst Inc. makes up its mind to start at the same time, we will have three of them and we will be going like bandits when for the last three years they have sat around up there and looked at one another. So there are the problems we have in our industry and they are not of our own making. We are like the fire department: When the bell rings, we gotta run. And we don't mind running, but we'd like to go to at a little smoother pace.

• 2140

That is the overview of where we sit. If there are any particular questions that I could answer regarding our industry, I would only be too pleased to do so.

The Chairman: Thank you, Mr. Darrah. You pointed out at the very beginning that your association consists of approximately 160 employers which you said, engaged 65 per cent of the construction workforce in New Brunswick.

Mr. Darrah: Yes.

The Chairman: How many other local construction associations are there in the province?

Mr. Darrah: I think I should explain that in two ways. By membership, we have 160 members, but we are by law the bargaining agent on behalf of a number of employers with a number of different unions. That covers approximately 500 employers, but they are not necessarily members. Under the law, they do not have to be members, but we are still responsible for them. Now, there are two other construction associations in the province who do the same thing we do: Moncton Northeast and Fredericton Construction Association. Then there is the Construction Association of New Brunswick Inc. and the two specialty associations with the Electrical and the Mechanical Contractors Associations. We are the registered bargaining agent with seven unions on a provincial basis and five unions on a regional basis. Because of the nature of the unionized sector of the industry of this province—it is more unionized in the south, than it is anywhere else—60 to 65 per cent of the unionized work that is done by our members or people covered under the collective agreements which we have with the trade unions.

[Traduction]

toutefois, si nous ne savons pas combien le gouvernement veut dépenser jusqu'à ce qu'il annonce le budget et si quelqu'un au ministère retient les plans jusqu'à ce que l'argent soit disponible et s'il fait des appels d'offres six semaines après, et si les autres ministères agissent de la même manière, le problème ne fait qu'empirer. Dans le secteur privé, je sais que les gens veulent garder le secret, mais si je peux citer notre exemple, nous avons commencé par l'expansion de *Irving Refining*. Le projet a été lancé lorsque la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick a décidé de construire en plus une centrale thermique; ensuite, tout le monde a décidé qu'il fallait des logements en plus. Notre main-d'œuvre est passée de 6 000 à 14 000 personnes en 8 mois environ. Nous n'avons pas besoin de vous préciser que nous avons eu des problèmes. Au nord de la province, nous voyons l'évolution de l'industrie des pâtes et papiers. La Compagnie internationale de papier du Canada est sur le point de construire et peut-être, six mois plus tard, *Fraser Inc.* va s'agrandir. Ensuite, si *Consolidated Bathurst Inc.* se décide à commencer en même temps, nous aurons trois compagnies, et il nous faudra travailler comme des démons alors que, pendant ces trois dernières années, les ouvriers sont restés assis à se regarder en chiens de faïence. Voici les problèmes de notre industrie et nous n'y sommes pour rien. Nous sommes comme les pompiers: quand nous entendons la sirène, nous filons en flèche. Nous voulons bien nous mettre à courir, mais nous préférons un peu moins de hâte.

Vous avez maintenant une idée de notre position. Je me ferai un plaisir de répondre aux questions que vous pourriez me poser concernant notre industrie.

Le président: Je vous remercie, monsieur Darrah. Au début, vous avez fait remarquer que votre association se compose d'environ 160 employeurs qui emploient 65 p. 100 des travailleurs de la construction au Nouveau-Brunswick.

M. Darrah: En effet.

Le président: Combien y a-t-il d'autres associations de la construction dans cette province?

M. Darrah: Je pense que je devrais expliquer la situation de deux façons. Nous avons bien 160 membres, mais nous sommes légalement le négociateur pour le compte de plusieurs employeurs auprès de plusieurs syndicats différents. Cela couvre environ 500 employeurs, mais ceux-ci ne sont pas nécessairement membres de notre association. Légalement, ils ne sont pas tenus d'être membres, mais nous en sommes toujours responsables. Il existe deux autres associations de construction dans la province qui font la même chose que nous: *Moncton Northeast* et *Fredericton Construction Association*. Ensuite, il y a la *Construction Association of New Brunswick Inc.* et les deux associations spécialisées avec les associations d'entrepreneurs en travaux électriques et mécaniques. Nous sommes l'agent négociateur accrédité de sept syndicats à l'échelle provinciale et cinq syndicats sur le plan régional. Étant donné la nature du secteur syndiqué dans le sud qu'ailleurs: 60 à 65 p. 100 du travail syndiqué est effectué par nos membres ou par des ouvriers couverts par des conventions collectives que nous avons conclues avec des syndicats professionnels.

[Text]

The Chairman: You cover everything from house construction to road building to . . .

Mr. Darrah: The only thing we do not cover is road building.

The Chairman: You do not cover road building.

Mr. Darrah: No. That is mostly non-union in this province.

The Chairman: I see. So you do everything except road building.

Mr. Darrah: That is right.

If anything is built by the union, even in the road building sector, we cover it I guess that is fair to say.

Mr. Chairman: Well, in your remarks—and I want to be fair; I do not want to misquote you, because I just took a quick note when you were talking—you stated that some of the shortages were due to the practice of the unions which you said if it was not direct protectionism then it was indirect protectionism, in the way they tabled the applications and so on. We have heard this in other provinces too, and of course we have had the unions who have denied it. And we are as a committee, trying to get to the bottom of it. Do you think there would be enough applications? If the unions did not carry on these practices which you allege—and for the moment I am taking it as an allegation . . .

Mr. Darrah: Yes.

The Chairman: . . . do you think there would be any substantial increase in those skilled trades? We just heard from the previous witness where in some areas of expert skilled trades, such as the nurses in Edmundston—I think it was said they could take 40 people into the school and they got only 14 or something like that. In other words, do you think there would be a great increase in numbers if the unions did not do as you allege they do?

Mr. Darrah: Let me just put it to you this way. If you could go into an apprenticeship trade and make \$16 an hour, if there were free access, and the average wage for the same type of work outside were roughly \$10, I think we would fill the basket full of applicants.

The Chairman: That \$16 figure is the figure for . . .

Mr. Darrah: For an electrician. I just used that as an example.

The Chairman: Is that the high mark?

Mr. Darrah: That is the present rate. It is the province-wide rate.

The Chairman: But I am thinking of other trades.

Mr. Darrah: The electricians and the pipefitters are relatively the same. And it is similar to the Quebec and Ontario rates. There is not very much difference.

The Chairman: How much time do your workers, or the workers in your industries, spend in institutional training? Let us take the electricians, the pipefitters . . .

[Translation]

Le président: Vous couvrez tous les travaux, de la construction d'habitation aux routes . . .

M. Darrah: La construction de routes est la seule chose dont nous ne nous occupons pas.

Le président: Vous ne vous occupez pas de la construction de routes.

M. Darrah: Non. Dans cette province, ce sont surtout des ouvriers non syndiqués qui y travaillent.

Le président: Je vois. Vous vous occupez donc de tout sauf de la construction de routes.

M. Darrah: C'est bien cela.

Si quelque chose est construit par des ouvriers syndiqués, même dans le secteur de la construction de routes, on peut dire que nous nous en occupons.

Le président: Bon. Je ne veux pas déformer vos paroles parce que j'ai pris rapidement en note ce que vous disiez. Vous avez avancé que certaines pénuries étaient dues aux pratiques des syndicats qui, si elles ne constituaient pas un protectionnisme direct, équivalent à un protectionnisme indirect, dans leur façon d'enregistrer les demandes d'adhésion, etc. On nous a fait part de cette situation dans d'autres provinces également et, naturellement, les syndicats l'ont nié. Notre comité essaie d'aller au fond des choses. Pensez-vous qu'il y aurait suffisamment de demandes d'adhésion, si les syndicats renonçaient à ces pratiques dont vous parlez? Pour le moment, je considère vos dires comme une allégation.

M. Darrah: Certainement.

Le président: Pensez-vous qu'il y aurait une augmentation substantielle du nombre de ces ouvriers spécialisés? Le témoin précédent vient de nous dire que, dans certaines professions, et il nous donne l'exemple des infirmières à Edmundston, je pense qu'il nous a dit que l'école d'infirmières pourrait accueillir 40 élèves et qu'il ne s'en est présenté que 14, ou quelque chose comme cela. Autrement dit, pensez-vous qu'il y aurait une nette augmentation du nombre des ouvriers spécialisés si les syndicats cessaient les pratiques que vous avancez?

M. Darrah: Permettez-moi de présenter la question de cette façon. Si vous pouviez suivre un apprentissage et ensuite gagner \$16 de l'heure; si vous pouviez entrer librement dans cette profession et si, en dehors du syndicat, le même genre de travail était payé environ \$10, je pense qu'on ferait la queue pour entrer.

Le président: Ce salaire de \$16 s'entend pour . . .

M. Darrah: C'est le salaire d'un électricien. Ce n'est qu'un exemple.

Le président: Est-ce le salaire horaire le plus élevé?

M. Darrah: C'est celui qui est payé actuellement dans toute la province.

Le président: Je pense à d'autres professions.

M. Darrah: Le salaire des électriciens et des poseurs de tuyaux est sensiblement le même. Il n'y a pas beaucoup de différence avec ceux en vigueur au Québec et dans l'Ontario.

Le président: Combien de temps vos travailleurs, ou les ouvriers de vos industries, passent-ils à suivre des cours théori-

[Texte]

Mr. Darrah: All the training in New Brunswick has been switched as of—I would think the last one might have been three years ago. They are block training. They are six weeks in school each year for each segment of the training, and they must go to school and pass to go from first-year to second-year, third-year, and fourth-year apprentice. Each year they must progress through their block. It is very rigidly enforced. I may say there is tremendous cooperation from the trade unions to see they go to school. If they do not go to school, they will gladly tell them they cannot continue in the trade. There has been an upgrading of the skills in the trades over the last four or five years, and a very good cooperation with labour and management in that area. They have been very receptive to training.

The Chairman: When I spoke to some people from construction assistance in other provinces, they were very much opposed—or they were at least opposed, if not very much—to any idea of increased government subsidies for training or anything like a grant-levy system; the ones I spoke to. But sometimes things are different in different parts of the country, so I wanted to ask you what you think from the construction point of view. Previously, when you were wearing your other hat and talking to people in the manufacturing sector, they thought in principle some type of grant-levy system or pooling to help pay for training, help subsidize training, was a good idea, although they had some reservations about the bureaucracy and the control and so on. What about in construction, here? Do you have much assistance now in your training, or are you doing it all by yourself?

Mr. Darrah: No, I think in the technical schools the student goes to school and he is totally within the system program of the training supplied under the present Canada Manpower system.

The Chairman: What about on the job, though?

Mr. Darrah: There is a system we can use on the job for assistance in training people. It is in the act now and it is being used by—I would say four or five of our members have taken advantage of it. It is to train employees. In our industry and in the credit system in England which you mentioned is similar, it does not fit very well, because of the mobility of the person. You are not training him for one guy, so to speak. Second, there is the total mobility of the workforce in going from here to any other province to work. And it is not quite as attachable to our industry as it is to others. I think it goes back to what I said when I had my other hat on. You know, you have to adjust the program to fit the situations as they are. I mean the construction industry is not the same as other industries and it should not be treated. As if it were. I hate to keep saying that we are different, but we are. I think you have to design a plan that fits the construction industry and another one for manufacturing; there are certain technologies one must have. So there must be flexibility to fit the system. However, I cannot see our system copying the system that exists in

[Traduction]

ques? Les électriciens et les poseurs de tuyaux, par exemple...

M. Darrah: Depuis trois ans, je crois, au Nouveau-Brunswick, ils suivent des cours et font des stages. Ils suivent un cours de six semaines chaque année. Ils doivent réussir pour passer de la première à la deuxième année, puis à la troisième et à la quatrième année d'apprentissage. Le système est très rigide. Je peux dire que les syndicats coopèrent de façon admirable et veillent à ce que les apprentis suivent les cours. Autrement, on leur dit qu'ils ne peuvent pas continuer dans cette profession. Au cours des quatre ou cinq dernières années, on a assisté à un relèvement du niveau de compétence des ouvriers dans toutes les spécialités. La coopération entre les syndicats et la gestion a été excellente en ce qui concerne la formation.

Le président: J'ai eu l'occasion de m'entretenir avec des représentants d'associations de la construction dans d'autres provinces qui étaient très opposés, ou du moins, simplement opposés à toute suggestion visant à augmenter les subventions du gouvernement en vue de la formation. Ceux avec qui je me suis entretenu étaient opposés à toute aide pécuniaire provenant des impôts. Mais il se peut que les choses soient différentes dans d'autres régions. Je voulais donc vous demander votre opinion, du point de vue de la construction. Auparavant, lorsque vous aviez tourné la veste et parlé aux représentants du secteur de la fabrication, ils pensaient qu'en principe, un système de prélèvements ou de mise en commun des ressources pour aider à subventionner la formation était une bonne idée, bien qu'ils aient fait des réserves sur la bureaucratie et la surveillance, etc. Quelle est la situation de la construction? Avez-vous de l'aide pour votre programme de formation, ou êtes-vous livrés à vous-mêmes?

M. Darrah: Non, je pense que, dans les écoles techniques, l'élève suit le programme de formation offert actuellement par le ministère de la Main-d'œuvre.

Le président: Et la formation sur le tas?

M. Darrah: Il existe un système que nous pouvons utiliser en cours d'emploi pour former les travailleurs. Il est prévu dans la loi et il est utilisé par quatre ou cinq de nos membres. Dans notre industrie, et dans le système des crédits d'impôt en vigueur en Angleterre et qui, comme vous l'avez mentionné est analogue, il n'est pas très approprié en raison de la mobilité du travailleur. En effet, vous ne le formez pas pour un seul employeur. Ensuite, il faut envisager la mobilité totale de la main-d'œuvre qui recherche du travail d'une province à l'autre. Et ce n'est pas toujours autant le cas pour notre industrie que pour d'autres. Je pense qu'il faut en revenir à ce que j'ai dit à propos du secteur de la fabrication. Il faut adapter le programme aux situations concrètes. Je veux dire que la construction n'est pas analogue à d'autres industries et elle ne doit pas être traitée comme si elle l'était. Je regrette d'avoir à répéter que nous sommes différents mais c'est un fait. Je crois qu'il faut élaborer des plans différents pour la construction et pour la fabrication. Nous dépendons de certaines technologies et on doit nous laisser une certaine souplesse à l'intérieur du

[Text]

Britain, just because our people do not have attachment. I mean the employer in our industry is not the employer in the usual sense. The union is the employer. He is the broker. We just end up paying the bill. Let us not kid ourselves, the loyalty of the construction worker in Canada is to the union.

The Chairman: Yes. My final question is with respect to the barriers to mobility. Some provinces have passed laws in recent years interfering with the mobility of construction workers and, just for the record, I would like to know where your association stands on that. One of the clauses in the recent constitutional proposals would guarantee the right of workers to move from one province to another. How do you stand on this matter? Or how does your association stand on it?

Mr. Darrah: Speaking in accordance with the policy of the association, I would say that we believe that there should be full mobility of the workforce in all parts of the province and all parts of the country. I think that sort of slightly got off the track with the Quebec bill and the hiring procedures by registration at work in Quebec. And I think the Canadian Construction Association has tried with the Government of Ontario and the Province of Ontario and the Province of Quebec to try to overcome that difficulty along the Quebec-Ontario border. I think that that type of thing, be it in Quebec or in Newfoundland or wherever it is, should not be there. Certainly there is a built-in restriction within the hiring-hall practices of the trade unions which I think is a little bit more restrictive than that legislation. You know if I were worried about the restrictions of what the provinces might do, their actions would be secondary to what is already in place.

The Chairman: Thank you. Mr. McDermid?

Mr. McDermid: I have just a couple of points. The apprenticeship program is provincially controlled. Right?

Mr. Darrah: It is a joint labour-management committee, and the province supplies the secretariat.

Mr. McDermid: Right. Who sets the curriculum?

Mr. Darrah: The trade standards were set by a joint committee between the unions, the employers, and the Department of Labour. Now there was a switch. It used to be the Department of Education and the curriculum was developed by them; in fact there has not been very much change since it got turned back to the Department of Labour. Okay?

But I should say the criteria of trades training is pretty much standard across the country because they have what they call interprovincial tickets. So the criteria are pretty near the same everywhere. You may get the odd one that is different but usually, when a tradesman gets an interprovincial ticket that ticket is good coast-to-coast. And all the trades are based on interprovincial tickets. Now some of them have not quite reached that standard yet, but they are all set on that basis.

[Translation]

système. Toutefois, je ne pense pas que nous puissions copier le système britannique; en effet, nos travailleurs ne sont pas attachés. Je veux dire que l'employeur, dans notre industrie, n'est pas l'employeur dans le sens ordinaire, c'est le syndicat. Il sert d'agent. Nous sommes là pour payer la facture. Ne nous y trompons pas. L'allégeance du travailleur de la construction, au Canada, est acquise au syndicat.

Le président: En effet. Ma dernière question porte sur les entraves à la mobilité. Certaines provinces ont passé des lois ces dernières années restreignant la mobilité des travailleurs de la construction et, pour mémoire, j'aimerais connaître la position de votre association à ce sujet. Une des clauses des propositions récentes en vue de la révision de la constitution garantirait le droit des travailleurs de se déplacer d'une province à l'autre. Quelle est votre position sur cette question? Ou celle de votre association?

M. Darrah: En conformité avec la ligne de conduite de l'association, nous pensons qu'il devrait y avoir mobilité complète de toute la main-d'œuvre dans toutes les parties de la province et du pays. Je pense que ce n'est pas tout à fait le cas avec la loi et les méthodes d'embauche par enregistrement au Québec. Je pense, en outre, que l'Association canadienne de la construction a essayé de surmonter cette difficulté sur la frontière entre le Québec et l'Ontario, avec les gouvernements de ces deux provinces. Je pense que ces pratiques ne devraient pas exister, que ce soit au Québec, à Terre-Neuve, ou n'importe où. Il existe certainement une restriction rattachée aux pratiques d'embauche des syndicats. Je pense que ces pratiques sont un peu plus restrictives que les lois dont je viens de parler. Si je me préoccupais de ce que les provinces peuvent faire dans la voie des restrictions, leurs mesures seraient secondaires à ce qui existe déjà.

Le président: Je vous remercie. M. McDermid?

M. McDermid: J'ai un point ou deux à traiter. Le programme d'apprentissage est contrôlé par la province, n'est-ce pas?

M. Darrah: Des représentants de la main-d'œuvre et du patronat siègent au comité et la province fournit le secrétariat.

M. McDermid: Très bien. Qui établit le programme d'études?

M. Darrah: Les normes professionnelles ont été établies par un comité conjoint de représentants des syndicats, des employeurs et du ministère du Travail. Or, il y a eu un changement. Le programme était mis au point par le ministère de l'Éducation. En fait, il n'y a pas eu grand changement puisqu'on a remis le programme au ministère de la Main-d'œuvre.

Cependant, je dirais que les critères relatifs à la formation sont assez uniformes dans tout le pays parce qu'il existe ce qu'on appelle des programmes interprovinciaux. Par conséquent, les critères sont à peu près les mêmes partout. Il peut y avoir des exceptions mais, en général, quand un ouvrier obtient un certificat de compagnon interprovincial, il est valable d'un océan à l'autre. Tous les corps de métiers reconnaissent un certificat de compagnon interprovincial. Certains n'ont peut-être pas atteint ce régime, mais c'est ce qui est prévu.

[Texte]

Mr. McDermid: Ratio was one thing you touched on regarding apprenticeship programs. You say it is far too high.

Mr. Darrah: Yes.

Mr. McDermid: It is 4 to 1 now, and you suggest 2 to 1, or a 1 on 1 type of thing in some instances?

Mr. Darrah: Yes. I think what has happened is that if we have let us say a ratio of 4 to 1 which is in a collective agreement...

Mr. McDermid: Is that how they are decided?

Mr. Darrah: That is how they are decided. Okay? You negotiate those. I will use the carpenters as an example. Let us say we have a ratio of 4 to 1—that is 4 journeymen and 1 apprentice. Now, we run out of carpenters. The thing I would think of doing would be to change the ratio. But to change the ratio, you have to get the unions to agree. Let us say you get down to settling the agreement; all that is outstanding is the ratio, and the union says no way. You know and I know we are not going to stay there just to change the ratio. I think there has to be some compulsion. Somebody has to push somebody into this. I would ask you to check in the western provinces, because at this stage of the game it is much more critical to them than it is to us. If you ran through B.C. and Alberta and changed the ratio by half, so that instead of 4:1 it is 2:1, I think you would lessen that tremendous shortage that is supposed to be there over the next ten years. If I could take a page out of Mr. Gallant's book, the on-hands training would be a heck of a lot better for this country.

Mr. McDermid: You are talking about a national ratio.

Mr. Darrah: I think sometimes...

Mr. McDermid: Or a standard provincial ratio, or whatever.

Mr. Darrah: Yes, okay. I think it has to be taken into consideration how you take people off the unemployment rolls and put them to work.

Mr. McDermid: Technologies and schools is another thing you touched on. You made the statement that the schools have not caught up with the technology in the field.

Mr. Darrah: Yes.

Mr. McDermid: Is that because the instructors have not kept themselves up to date, the curriculum is lagging behind what is going on, they do not have proper equipment in schools, or a combination of all of those?

Mr. Darrah: Let us take the nuclear industry. Ontario has a large nuclear facility with Ontario Hydro, Chalk River, and they have all the other things that go with the nuclear industry. New Brunswick Electric Power Commission builds nuclear power plant. The training for Ontario was much more; there is more volume. The economics of scale take place. In New Brunswick it would be rather expensive for us to put that type of technology into a community college and to train those

[Traduction]

M. McDermid: Le rapport entre le nombre d'ouvriers et d'apprentis a été mentionné par vous au sujet des programmes d'apprentissage. Vous dites qu'il est beaucoup trop élevé.

M. Darrah: Certainement.

M. McDermid: Il est maintenant de 4 pour 1 et vous recommandez 2 pour 1, ou 1 pour 1 dans certains cas?

M. Darrah: Certainement. Je pense que si nous avons un rapport de 4 pour 1 qui est dans une négociation collective...

M. McDermid: Est-ce la façon dont ce rapport est décidé?

M. Darrah: Oui. Ces conventions sont négociées. Je vais prendre les charpentiers comme exemple. Supposons que nous ayons un rapport de 4 pour 1, c'est-à-dire 4 compagnons et 1 apprenti. Si nous sommes à court de charpentiers, je pense qu'il faut changer ce rapport. Cependant, pour effectuer ce changement, il faut demander l'accord des syndicats. Disons que vous soyez en pourparlers en vue de conclure la convention. La seule difficulté est ce rapport entre les compagnons et les apprentis si le syndicat dit qu'il n'y a rien à faire. Nous savons tous que le rapport ne sera pas changé tout seul. Je pense qu'il doit y avoir une certaine obligation et que quelqu'un doit être encouragé à le faire. Je vous demanderai de vérifier ce qui se passe dans les provinces de l'Ouest parce que, au point où nous en sommes, c'est plus important pour eux que pour nous. Si vous parcouriez la Colombie-Britannique et l'Alberta et que vous changiez le rapport de moitié, soit 2 pour 1 au lieu de 4 pour 1, je pense que vous atténueriez cette énorme pénurie qui doit, paraît-il, se poursuivre au cours des dix prochaines années. Si je pouvais m'inspirer de l'exemple de M. Gallant, la formation sur le tas serait infiniment plus profitable pour ce pays.

M. McDermid: Vous parlez d'un rapport à l'échelle nationale.

M. Darrah: Je pense que, parfois...

M. McDermid: Ou d'un rapport uniforme au plan provincial, ou de n'importe quoi de semblable.

M. Darrah: Bien sûr. Je pense qu'il faut se demander comment retirer les gens des registres de l'assurance-chômage et leur donner du travail.

M. McDermid: Vous avez parlé également de techniques et d'écoles. Vous avez avancé que les écoles n'ont pas suivi la technologie sur les chantiers, etc.

M. Darrah: Exactement.

M. McDermid: Est-ce parce que les instructeurs ne se sont pas tenus au courant des nouvelles techniques que le programme ne suit pas, ou bien parce que les écoles ne disposent pas des équipements appropriés, ou pour ces deux raisons?

M. Darrah: Prenons l'exemple de l'industrie nucléaire. L'Ontario a des installations nucléaires importantes avec Ontario Hydro, Chalk River, et ils ont toutes les autres choses qui vont avec l'industrie nucléaire. Au Nouveau-Brunswick, la Commission de l'énergie électrique construit une centrale nucléaire. Il faut former davantage de personnel en Ontario. Il s'agit d'économies d'échelle. Au Nouveau-Brunswick, cela nous reviendrait assez cher d'enseigner cette technologie dans

[Text]

people, so you bring a number of people from Ontario and you start training them on the site, so to speak. You also send a number to Ontario Hydro to train. In the computer technology of today is what I call the control systems of industry. In other words, you really run a plant today by buttons, and the more you can do of it the more productivity you get out of a plant, and the more we produce the better off we are going to be. The equipment for that technology is not in the trade schools, and the instructors are not there because they have not had the opportunity to obtain that training themselves.

This is where I would suggest that in the manufacturing sector, if somebody in a small industry needs one or two and it cannot be put in this province because it is not large enough, there should be some gathering of the resources within the region so that we would have that type; so that we do not turn everything over to the universities because it gets too far removed from the day-to-day type of people who are required. I would suggest it is a little difficult to change university curriculums, when in fact I think we have to adjust, as I say, to the technology in the field today.

The other thing I left out in my earlier comments is that we have a shortage of engineers. We have a shortage of technicians in the industry; in other words, surveyors, instrument men, people like that. I would suggest that we certainly would like to see the engineering schools in Canada take more engineers because there is a shortage of those types of people as well. We have a shortage of estimators. It seems more difficult every year to get people to take estimating, and I am not quite sure why. There is likely not as much mobility to it on a day-to-day basis as people like to have in the industry as a whole. There are middle management skills that we have to work at. In New Brunswick we have been very fortunate in having the Construction Association of New Brunswick Inc., and Mr. Porter will report to you tomorrow. I would say that Mr. Porter and the Construction Association of New Brunswick Inc. have led this country in a course for management training. It was put together by the federal Department of Industry, Trade and Commerce with financial assistance, and also from the New Brunswick Department of Commerce Development, and supervised by Coopers & Lybrand. It is now being taught in Alberta. So, certainly the industry itself has put a tremendous amount of money and time into management training—but we could do better as well.

• 2200

Mr. McDermid: I have two brief questions. The first one is, would you be in favour of industry's encouraging community colleges, especially the community colleges and vocational schools and that type of thing, to have teachers on their summer holidays take on the site training to bring them up to date, to bring their teaching techniques up to date, their technical know-how up to date, so that in fact they are teaching the young people what is happening today in the workplace?

[Translation]

un collège communautaire et de former des spécialistes. Aussi, vous faites venir plusieurs personnes de l'Ontario et vous commencez à les former sur le tas. Vous envoyez aussi plusieurs personnes à Ontario Hydro pour leur formation. Dans les techniques des systèmes informatiques d'aujourd'hui, on trouve ce que j'appelle les systèmes de contrôle de l'industrie. Autrement dit, vous pouvez vraiment faire fonctionner une usine aujourd'hui en pressant des boutons. Plus une usine est automatisée, plus la productivité s'accroît et plus la productivité s'accroît, plus la prospérité augmente. Les équipements nécessaires pour enseigner cette technologie ne se trouvent pas dans les écoles techniques; les instructeurs eux-mêmes n'ont pas eu l'occasion d'obtenir cette formation.

C'est pourquoi j'estime que dans le secteur de la fabrication, si une petite industrie ne peut pas s'implanter dans cette province, il faudrait rassembler les ressources de la région afin de ne pas confier le programme de formation aux universités. En effet, cet enseignement n'est pas assez pratique. A mon avis, il est assez difficile de changer les programmes universitaires. En fait, il nous faut nous adapter aux nouvelles techniques.

Dans mes dernières remarques, je n'ai pas mentionné la pénurie d'ingénieurs. Nous n'avons pas suffisamment de techniciens dans l'industrie, c'est-à-dire que nous manquons d'arpenteurs, de mécaniciens d'instruments. Nous aimerions que les écoles de génie au Canada accueillent davantage d'étudiants parce que nous manquons également d'ingénieurs. Nous avons une pénurie d'estimateurs. Je ne sais pas trop pourquoi, mais il semble qu'il soit de plus en plus difficile de diriger les gens vers l'estimation. La mobilité est probablement plus limitée dans ce domaine que dans l'industrie en général. Nous manquons également de cadres intermédiaires. Au Nouveau-Brunswick, nous avons eu la chance d'avoir la Construction Association of New Brunswick Inc. et M. Porter va vous en parler demain. Je veux vous dire dès maintenant que M. Porter et la Construction Association of New Brunswick Inc. ont pris la tête en matière de formation des gestionnaires dans notre pays. Cette formation a été mise sur pied par le ministère de l'Industrie et du Commerce avec des subventions du ministère du Commerce et du Développement du Nouveau-Brunswick et la supervision de Coopers & Lybrand. Les techniques de gestion sont maintenant enseignées en Alberta. Il est donc certain que l'industrie a investi des sommes énormes et beaucoup de temps dans la formation des cadres, mais nous pourrions faire encore mieux.

M. McDermid: J'ai deux brèves questions. Premièrement, seriez-vous favorable à l'idée que l'industrie encourage les collèges communautaires, en particulier ces collèges et les écoles de formation professionnelle à envoyer leurs professeurs suivre des stages l'été pour se mettre au courant des nouvelles techniques, afin de pouvoir dispenser un enseignement concret pour que leurs étudiants sachent ce qui se passe sur les lieux de travail?

[Texte]

Mr. Darrah: Yes. I think that is done. I was just trying to think while you asked the question. It seems to me that during these last two or three years seven of the instructors went into the field in the summer. I am almost sure that it was seven. I think there are 11 out there, and I think 7 of them went to work in the field . . .

Mr. McDermid: That is good.

Mr. Darrah: . . . in these last two or three years. I say that with tongue in cheek, but I am pretty sure.

Mr. McDermid: That is excellent, because we have had educators complain to us that they know that they are teaching old techniques on old equipment in the colleges but they just do not have the opportunity to get out and update themselves.

Mr. Darrah: I think most of ours go to get the extra money.

Mr. McDermid: If they can learn at the same time, all the better.

The final question has to do with mobility. I guess it pertains far more to the construction industry than probably to anything else. Construction people are a mobile group, however, they do set roots down as well, and they may hesitate to take their views and families and move to Edmonton, or Calgary, or Moose Jaw, or wherever it may be for a job. We allow salesmen, when they go out on the road, to deduct expenses for tax purposes, et cetera. Would you be in favour of taking a look at allowing people, who may go for specific projects to work in an area—where it is going to be a short-term type of thing, where they do not sell their homes and move lock, stock and barrel out there, but maybe spend a year or so in a place on a specific project—some sort of tax break for the expenses they incur so as to encourage a little more mobility in the workforce?

Mr. Darrah: The only thing is that now we pay to move everybody we move, totally. The employer . . .

Mr. McDermid: The family and everything, lock, stock, and . . .

Mr. Darrah: The employer now is moving just about everybody. When you get a remote site, where it is just a camp condition, they do not, but people are moved, families and everybody, back and forth across the country on quite a regular basis. We have had a number of people who have gone from here to Alberta two or three times, and the expenses are paid. They are all part of the collective agreement today. You pay them, if an employee is to go somewhere, you pay him. He does not move across the street without your paying him. That is all part of the process.

Mobility: One thing I will say is . . .

Mr. McDermid: So what you are saying is that that is not a problem.

Mr. Darrah: No, that is not a problem.

Mr. McDermid: OKay.

Mr. Darrah: One of the problems we have is that people are just not as prepared to get up and go today as they were. That is mainly because the financial burden is not there so much

[Traduction]

M. Darrah: Certainement, je pense que cela se fait. J'es-sayais seulement de réfléchir pendant que vous posiez votre question. Il me semble qu'au cours des deux ou trois dernières années, sept instructeurs ont fait un stage sur le terrain, l'été. Je suis à peu près sûr qu'ils étaient sept. Je crois qu'il y en a onze et que sept d'entre eux ont été envoyés en stage.

M. McDermid: Très bien.

M. Darrah: C'était au cours des deux ou trois dernières années. Je vous dis cela de chic, mais j'en suis à peu près sûr.

M. McDermid: C'est très bien, parce que des éducateurs se sont plaint auprès de nous qu'ils enseignaient des techniques démodées sur de vieux appareils dans les collèges, mais ils n'ont pas l'occasion d'aller parfaire leurs connaissances sur le terrain.

M. Darrah: Je pense que la plupart des nôtres y vont pour se faire de l'argent en plus.

M. McDermid: S'ils peuvent apprendre en même temps, tant mieux.

La dernière question porte sur la mobilité. Je pense qu'elle concerne probablement beaucoup plus l'industrie de la construction que n'importe quelle autre. Les gens qui travaillent dans la construction forment un groupe mobile. Toutefois, ils prennent racine également, et ils peuvent hésiter à emmener leur femme et leurs enfants et s'installer à Edmonton, Calgary ou Moose Jaw, ou dans n'importe quelle localité où leurs fonctions les appellent. Nous permettons aux voyageurs de commerce de déduire leurs frais de déplacement de leurs impôts etc. Seriez-vous disposés à étudier la possibilité d'accorder des avantages fiscaux aux personnes qui se déplacent pour travailler à des projets spéciaux, lorsqu'elles n'ont pas à déménager toutes leurs possessions, si le projet est de courte durée, pour un an ou deux par exemple. S'ils pouvaient déduire leurs frais cela accroîtrait la mobilité de la main-d'œuvre.

M. Darrah: Actuellement, nous remboursons tous les frais de déménagement. L'employeur . . .

M. McDermid: Lorsqu'il s'agit de déplacer toute la famille et les meubles . . .

M. Darrah: Actuellement, l'employeur déplace à peu près tout le monde. Les familles ne suivent pas lorsqu'il s'agit d'un camp dans une localité éloignée. Toutefois, les familles ont l'habitude de voyager d'un bout à l'autre du pays. Nous avons plusieurs personnes qui ont fait l'aller et retour de l'Alberta deux ou trois fois. Leurs frais sont couverts, cela fait partie des négociations collectives aujourd'hui. Les déplacements des employés sont remboursés. Ils ne traversent pas la rue sans être payés.

A propos de la mobilité . . .

M. McDermid: Vous voulez donc dire que cela ne constitue pas un problème.

M. Darrah: En effet, ce n'est pas un problème.

M. McDermid: Très bien.

M. Darrah: Ce qui nous cause un problème c'est que les gens ne sont plus aussi bien disposés qu'avant à se déplacer. C'est surtout parce qu'ils peuvent obtenir des prestations d'as-

[Text]

now, they can get unemployment at a fair rate and a person who has a trade of any type can get in a day a week and he is as well off staying at home as he is going someplace else to work. So, he just does not move, and so we have lost something. I think there should be protection for people when they are unemployed, but in the process of that we have lost part of the mobility, because a person does not have to move. I think that is the way we see it.

Mr. McDermid: Maurice and Patrick, thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Darrah, and your association. We did not ask any questions of your assistant, but he was there to help you.

Tomorrow we have the Construction Association of New Brunswick in Fredericton. Before I close the meeting, I would just like to advise that the other subcommittee of this task force sat in Bathurst today. Tomorrow they will be in Moncton, and tomorrow we will be in Fredericton. We have ten witnesses lined up for Fredericton tomorrow, so we have a big day ahead of us.

Thank you all very much.

Mr. Darrah: Could I just say one thing? Mr. Mazerolle is the representative on the manpower study committee for the province with the Canadian Construction Association which they are in the process of putting together and which will come to you from the Canadian Construction Association.

The Chairman: I met them privately in Ottawa. They told me at that time they were going to get something ready for us.

Mr. Darrah: Yes. So, part of the information that comes back out of New Brunswick will come back out in that brief. That is all I wanted to point out.

The Chairman: We will be hit with these comments several times.

The meeting is adjourned until tomorrow.

[Translation]

surance-chômage substantielles. Un ouvrier spécialisé peut travailler un jour par semaine et il gagne autant en restant chez lui qu'en se déplaçant pour trouver du travail. Nous avons donc perdu quelque chose. Je pense que les gens doivent être protégés contre le chômage, mais nous sacrifions alors une partie de la mobilité de la main-d'œuvre parce que personne n'est obligé de se déplacer.

M. McDermid: Maurice et Patrick, je vous remercie.

Le président: Je remercie infiniment M. Darrah et son association. Nous n'avons pas posé de questions à votre adjoint mais il était ici pour vous seconder.

Demain, nous entendrons la *Construction Association* du Nouveau-Brunswick à Fredericton. Avant de lever la séance, j'aimerais vous faire savoir que l'autre sous-comité de ce groupe de travail a siégé à Bathurst aujourd'hui. Demain, ils seront à Moncton et nous serons à Fredericton. Nous avons dix témoins qui nous attendent demain à Fredericton. Nous aurons donc une journée bien occupée.

Je vous remercie tous infiniment.

M. Darrah: Pourrais-je ajouter quelque chose? M. Mazerolle représente le Comité d'étude de la main-d'œuvre pour la province avec l'Association canadienne de la construction. Ils vous donneront des nouvelles de leurs délibérations.

Le président: J'ai rencontré des représentants de l'Association canadienne de la construction à Ottawa, à titre privé. Ils m'ont dit qu'ils auraient quelque chose à nous communiquer.

M. Darrah: Oui, Par conséquent, une partie des informations qui viennent du Nouveau-Brunswick figureront dans notre mémoire. C'est tout ce que je voulais faire remarquer.

Le président: Nous aurons à entendre ces remarques plusieurs fois.

La séance est levée jusqu'à demain.

APPENDIX "EMPLB-11"

BRITISH COLUMBIA NATIVE
WOMEN'S SOCIETY

AND

NEGATIVE OUTREACH FOR WOMEN

Presentation and Recommendations to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80's

Native women have taken the initiative in attempting to achieve equality in Canadian Society by forming various Native women's organizations.

The Primary objectives of these organizations are:

- i) to create a forum allowing Native women to be involved in the solution of their problems and promotion of general interest.
- ii) to assist Native women in planning, development and management.
- iii) to encourage and assist Native women in contributing skills and ideas to the social, cultural and economic development of Native people.
- iv) to provide a communication link for sharing and exchanging ideas and research in areas of common interest.

More recently, it has become very apparent that Native women must also take an initiative in the area of Economic Development and employment for *Native Indian Women* and all Native Indians.

There is no doubt the unemployment among Native Indian people is disproportionately higher than that of Canadian Society as a whole.

To present an accurate picture of the Native unemployment situation in Canada is indeed an awesome task. Indeed almost impossible. Unemployment figures for Native people can only be "questimates" due to high migration between reserves and urban areas. Seasonal employment is more the "norm" for many Native and voids measuring employment. (No accurate statistics are kept for non-status Indians and Metis in terms of population or employment) Unemployment on some reserves can run as high as 90% in the winter particularly so in isolated areas.

At the Annual General Assembly of the B.C. Native Women's Society on October 5, 1980 the following resolution secured approval, acceptance and support of the membership.

RESOLUTION #3

WHEREAS on May 23, 1980 the House of Commons established a Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80's. The Task Force being composed of

APPENDICE «EMPLB-11»

SOCIÉTÉ DES FEMMES AUTOCHTONES
DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

ET

PROGRAMME D'AIDE DIRECTE
AUX FEMMES AUTOCHTONES

Mémoire et recommandations soumises au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Les femmes autochtones ont pris l'initiative de faire valoir leur droit d'égalité dans la société canadienne en formant diverses organisations de femmes autochtones.

Les principaux objectifs de ces organisations sont les suivants:

- i) permettre à la femme autochtone de s'exprimer pour contribuer à la solution de ses problèmes et à la promotion de ses intérêts en général;
- ii) aider la femme autochtone en matière de planification, de développement et de gestion;
- iii) encourager et aider la femme autochtone à mettre ses compétences et ses idées au service du développement social, culturel et économique de la population autochtone;
- iv) assurer un lien de communication pour favoriser le partage et l'échange d'idées, ainsi que la recherche dans des domaines d'intérêt commun.

Plus récemment, il est devenu très évident que la femme autochtone doit aussi prendre l'initiative du développement économique et de l'emploi en ce qui concerne les femmes autochtones et toutes les autochtones en général.

Il ne fait aucun doute que le taux de chômage chez les autochtones est démesurément élevé par rapport à ce qu'il est dans la société canadienne dans son ensemble.

C'est une tâche effectivement très redoutable que d'avoir à brosser un tableau exact du chômage chez les autochtones. En fait, c'est presque impossible. Les données sur le chômage relatives aux autochtones ne peuvent être au mieux que des estimations, compte tenu du taux élevé de déplacement des sujets entre les réserves et les régions urbaines. L'emploi saisonnier est plus le «norme» chez bien des autochtones, ce qui empêche de calculer exactement le taux d'emploi. Il n'existe aucune donnée démographique exacte ni aucune sur l'emploi concernant les Indiens non inscrits ou les Métis. Le taux de chômage dans certaines réserves peut atteindre près de 90 p. 100 en hiver, particulièrement dans les régions isolées.

A l'assemblée générale annuelle de la Société des femmes autochtones de la C.-B., le 5 octobre 1980, les membres ont approuvé la résolution suivante:

RÉSOLUTION 3

CONSIDÉRANT QUE le 23 mai 1980, la Chambre des communes a établi un Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80, que ce groupe

seven members of Parliament representing all parties in the House of Commons, and

WHEREAS the B.C. Native Women's Society is well aware of all problems faced by Native people in the area of employment.

THEREFORE BE IT RESOLVED that the B.C. Native Women's Society participate in the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80's.

The finding and conclusion of this resolution as presented regarding the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80's, shortage of skilled trades and higher skilled occupations of the Canadian public and in particular the Native Women of B.C. with regard to the economic development requirements and training programs to ensure the fulfillment of these shortages the following recommendations were developed by the B.C. Native Women's Society and Native Outreach for Women.

1. That the Native Women of B.C. be assured full recognition, acceptance and participation in training programs developed to fill these shortages.

2. That to enhance the success of the Affirmative Action Plan of Canada Employment and Immigration Commission that Native Women be considered as priority in reserving specific space in all Manpower Training opportunities.

3. That funds be provided to carry out workshops to identify employment related needs of Native women.

4. That the objectives and strategies of the Native Employment Policy of the Canada Employment and Immigration Commission Developed in 1978 be evaluated as to its effectiveness and to make amends to implement this policy effectively.

5. That not only increase the number of Native Employment Specialists but allow them more freedom to attend Native Provincial Conferences and other meetings pertinent to their position as Native Employment Counsellors.

6. Indian Organizations be allowed to develop their own pilot employment training programs and implement them utilizing the Canada Employment and Immigration Commission dollars and that these be closely monitored by Canada Employment and Immigration staff and evaluated by both.

7. That despite substantial expenditure on programs to increase Native employment, unemployment remains at an acceptable high level. Considerable attention and money are devoted to surveys and research yet the conditions of Native people are well known. It is action and authority to carry out this action that are required. However, Government services for Native people do not proceed beyond the pilot or experimental stage. We recommend that the immediate focus needs to be on policy development and nation wide action and participation of Native people. Programs and policy enrichments tailored to individual Native needs is a must.

est composé de sept députés représentant tous les partis de la Chambre des communes, et

CONSIDÉRANT QUE la Société des femmes autochtones de la C.-B. connaît bien tous les problèmes de la population autochtone en matière d'emploi,

QU'IL SOIT DONC DÉCIDÉ que la Société des femmes autochtones de la C.-B. participe aux activités du Groupe de travail parlementaire sur des perspectives d'emploi pour les années 80.

A la lumière de cette résolution concernant le Groupe de travail susmentionné, compte tenu de la pénurie d'emplois spécialisés et de professions hautement spécialisées dans la population canadienne, et en particulier chez les femmes autochtones de la C.-B., et vu les besoins en matière d'expansion économique et de programmes de formation pour combler ces lacunes, la Société des femmes autochtones de la C.-B. et le groupe d'aide directe aux femmes autochtones ont élaboré les recommandations suivantes.

1. Que les femmes autochtones de la Colombie-Britannique soient assurées d'être pleinement reconnues, acceptées et intégrées aux programmes de formation destinés à remédier aux pénuries du marché de l'emploi.

2. Que les femmes autochtones passent en priorité dans l'attribution des places pour tous les programmes de formation de la main-d'œuvre, afin que réussisse le Programme d'action positive établi par la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration.

3. Que des fonds soient affectés à l'organisation d'ateliers pour déterminer les besoins des femmes autochtones en matière d'emploi.

4. Qu'on évalue l'efficacité des objectifs et des stratégies énoncés dans la politique d'emploi des autochtones établie par la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration en 1978, et qu'on prenne les mesures nécessaires pour appliquer cette politique efficacement.

5. Que le nombre de spécialistes en matière d'emploi chez les autochtones soit accru, et qu'on leur donne plus de liberté pour leur permettre d'assister aux conférences provinciales des autochtones et à d'autres réunions pertinentes auxquelles ils devraient participer en leur qualité de Conseillers en matière d'emploi chez les autochtones.

6. Que les associations indiennes puissent établir leurs propres projets pilotes de formation professionnelle, qu'elles puissent les mettre à exécution en utilisant les fonds de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration et que ces projets soient surveillés étroitement par le personnel d'Emploi et Immigration Canada et évalués conjointement.

7. Malgré les dépenses substantielles qui ont été engagées au titre des programmes visant à accroître l'emploi chez les autochtones, le taux de chômage demeure à un niveau inacceptable. Bien des efforts et de l'argent sont consacrés à des études et à des recherches, et pourtant, la situation des autochtones est bien connue. Ce qu'il faut, c'est agir et avoir le pouvoir de le faire. Or, les services gouvernementaux destinés aux autochtones ne dépassent guère le stade de l'expérimentation. Nous recommandons donc de mettre immédiatement l'accent sur l'établissement des politiques, sur un programme d'action à l'échelle du pays et sur la participation des autoch-

A demographic survey was conducted in 1977 of the Native urban people. The group surveyed can be considered as representative of Native people living in the Kamloops area.

The age group surveyed were 76.8% under the age of 35 years of age. Further, of the women interviewed, 50% were found to be single, separated or widowed. At least two-thirds of the people surveyed have lived at least for a year in Kamloops. It was determined that 29.3% of the women relied on social assistance for living. Of the women interviewed on employment 67.9% were found to be in the unskilled labour and unemployment category. The main reasons indicated for unemployment were: children, student, and lack of jobs (80%). Finally, 65% of women interviewed had grade 10 or less.

Although there are services generally available to women in the Kamloops area, the Native women have little if any access to these services. Counsellors at Canada Manpower, Cariboo College and other places have limited time. Only those who are already highly motivated to improve their lifestyle, education and employment respond to the available services.

In consideration of the above, Native Women's Skill Development courses would be very valuable additions to services offered. Especially to those women interested in entering or re-entering the educational stream, for career training, for career change, or for self-growth. The skills development that should be most concentrated on are communication skills, career planning, role playing, interview techniques and assertiveness.

To provide Native women with a skill development will better equip and prepare Native women to enter the areas of employment or education.

Dated: 7th day of October 1980.

Mildred Gottfriedson
President

tones. L'amélioration des programmes et des politiques en fonction des besoins des autochtones est indispensable.

Une étude démographique de la population urbaine autochtone a été effectuée en 1977. Le groupe considéré peut être représentatif des autochtones habitant la région de Kamloops.

Le groupe d'âge des personnes interrogées était composé à 76,8 p. 100 de moins de 35 ans. En outre, 50 p. 100 des femmes interrogées étaient célibataires, séparées ou veuves. Au moins les deux-tiers de la population en cause habitaient la région de Kamloops depuis plus d'un an. L'étude a révélé que 29,3 p. 100 des femmes vivaient de l'assistance sociale. Parmi celles qui ont été interrogées au sujet de l'emploi, 67,9 p. 100 occupaient un emploi non spécialisé ou étaient en chômage. Les principales raisons évoquées pour justifier le chômage étaient: enfants à charge, statut d'étudiant et manque d'emploi (80 p. 100). Enfin, 65 p. 100 de ces femmes avaient terminé au plus leur 10^e année.

Même s'il existe des services généralement accessibles aux femmes de la région de Kamloops, ils le sont peu, voire pas du tout aux femmes autochtones. Les conseillers du Centre de main-d'œuvre Canada, du Collège Cariboo et d'ailleurs ne disposent que de peu de temps. Seules les personnes qui sont déjà très motivées et désireuses d'améliorer leur mode de vie, de parfaire leur éducation et d'occuper un meilleur emploi se prévalent des services existants.

Compte tenu de ce qui précède, il serait du plus grand intérêt que des cours de formation professionnelle destinés aux femmes autochtones viennent s'ajouter à ces services, notamment pour les femmes qui cherchent à entrer dans le système scolaire ou à y revenir pour se préparer à une carrière, en changer ou s'améliorer personnellement. Les cours de perfectionnement devraient porter surtout sur les aptitudes à communiquer, la planification des carrières, la tenue de rôles, les techniques d'entrevue et la confiance en soi.

Avec ce programme de perfectionnement, la femme autochtone sera mieux équipée et mieux préparée à faire partie des secteurs de l'emploi ou de l'éducation.

Daté: le 7 octobre 1980

Le président
Mildred Gottfriedson

APPENDIX "EMPLB-12"

CARIBOO COLLEGE'S

PRESENTATION TO THE TASK FORCE

ON

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80's

As educators we bring a particular point of view to the topic of Employment Opportunities. However, we share a concern for four general questions that may be asked:

- Where will the opportunities be?
- How will workers access the opportunities?
- What are the barriers to access?
- What must we all do to reduce barriers and increase the flow of trained workers to meet the opportunities?

Again, as educators, our special concern for the provision of training causes us to ask supplementary questions, such as:

- What are the best delivery methods for training?
- How do we maximize accessibility to training? (includes concerns for student financial assistance, student housing, part-time study combined with work, etc.)
- How do trained workers actually find job placements?

While other presenters will no doubt provide a more exhaustive list of shortages, we sense definite shortages in the following areas:

(1) *Mining and Lumbering Industry* with particular emphasis on three trades: heavy duty mechanics, millwrights and electricians.

(2) *Health-Related Fields* with particular emphasis on nursing, specialized fields such as respiratory technology and several areas in long term care.

(3) *Newer Technologies* with particular emphasis on computer applications in graphics, communications and small business systems.

Dealing specifically with the trades cited above, training is traditionally done through four-year apprenticeship programs. Currently under this scheme tradesmen cannot be trained fast enough to meet the demand. This is a result of not enough companies taking sufficient apprentices for training in the past.

A number of actions are required. First, companies must increase the number of apprenticeships available. Second, recognizing that the four-year apprenticeship scheme cannot respond fast enough, we must step up the amount of specialized training, both on the job and via short courses. We at the College are discovering more and more that the non-traditional student, currently employed, and with family obligations,

APPENDICE «EMPLB-12»

COLLÈGE CARIBOO

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU GROUPE DE TRAVAIL

SUR LES

PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

En notre qualité d'enseignants, nous apportons un point de vue particulier en ce qui concerne les perspectives d'emploi. Cependant, il y a quatre grandes questions qui nous intéressent:

- Où se trouvent les débouchés?
- Comment les travailleurs pourront-ils en profiter?
- Quels sont les obstacles qui empêcheront les travailleurs d'en profiter?
- Que nous faut-il faire pour réduire ces obstacles et accroître le nombre de travailleurs compétents pour répondre aux besoins?

L'intérêt spécial que nous portons, à titre d'enseignants toujours, à la formation nous incite à poser d'autres questions comme:

- Quels sont les meilleures méthodes de formation?
- Comment pouvons nous maximiser l'accès à la formation? (Ne pas oublier l'aide financière aux étudiants, le logement des étudiants, le programme d'études et de travail combinés, etc.)
- Comment les travailleurs dotés d'une formation se trouvent-ils de l'emploi?

Bien que d'autres sauront doute vous présenter une liste plus complète des pénuries, nous estimons qu'il en existe de véritables dans les domaines suivants:

(1) *L'industrie minière et forestière*, particulièrement trois spécialités: mécaniciens de matériel lourd, mécaniciens d'entretien et électriciens.

(2) *Domaines liés à la santé*, particulièrement les sciences infirmières, les spécialités telles les techniques respiratoires, les soins prolongés dans plusieurs disciplines.

(3) *Techniques nouvelles*, particulièrement l'application de l'informatique dans le graphisme, les communications et de systèmes utilisés par la petite entreprise.

En ce qui a trait aux spécialités susmentionnées, la formation est habituellement dispensée dans le cadre d'un programme d'apprentissage de quatre ans. Ce programme ne permet pas actuellement de former assez rapidement des spécialistes pour répondre à la demande. Cela tient au fait que, par le passé, trop d'entreprises n'ont pas embauché suffisamment d'apprentis.

Un certain nombre de mesures s'imposent. D'abord: les entreprises doivent augmenter le nombre d'apprentis à leur service. Deuxièmement, étant donné que le programme d'apprentissage de quatre ans ne répond pas assez rapidement à la demande, il faut accélérer le processus de formation spécialisée, tant en cours d'emploi que par des cours de brève durée. Nous, les enseignants du niveau collégial, constatons de plus en

represents the most significant pool of candidates for higher skill training. (See Appendix I.)

Having said the above, I would also stress the problems of access which face the young graduates entering the work force. Pre-trained workers have enormous potential to serve their employer on the first day of work. In many cases, however, we find that collective agreements go far beyond rewarding the competent, loyal and faithful employees seeking advancement, and introduce seniority provisions which inhibit direct entry of pre-trained employees into apprenticeships. Perhaps seniority clauses have been regarded as no cost items in bargaining. However these arrangements serve the companies, they represent an important psychological barrier to young pre-apprentices.

Turning to the health field with particular regard for nursing and related field, we find again that one of the greatest sources of workers is the mature adult student. Again our stereotype of the student as a young eighteen year old gets in the way. While some refresher courses are available, the various regulations governing student financial assistance, CEIC sponsorship and social assistance are extremely rigid. For single parent females there is a paucity of educational opportunities. Normally the maximum sponsorship is for programs of one year or less. Assistance for part-time students is again limited.

Again, in some of the higher technology fields including computing, drafting, and to a degree business administration, the door is virtually closed to the mature student with family obligations, the College has made a separate submission to the Federal-Provincial Task Force on Student Assistance which is available upon request.

A final important barrier to educational opportunities which prevents workers from acquiring skills needed for the occupational opportunities of the 1980's is student housing. Whether for short course apprenticeship training or for year long programs of study the mobile student of today is confronted with the problem of shelter, particularly in large growing urban centres where vacancy rates can be very low. In addition, students are regarded as the least desirable tenants. While on-campus residences are only one tool, there is probably not a campus in the country which would not increase residence capacity if it were not for the interest rates and the enormous capital costs. Novel solutions are required in several areas. Institutions, governments, private developers and students must somehow work together to solve this problem. The total financial burden cannot fall on only one party when all have a stake in the outcome. Finally, I would like to pull a few issues together as the major concerns for the future work:

plus que les étudiants spéciaux, comme ceux qui occupent un emploi ou qui ont des obligations familiales, représentent le groupe le plus important de candidats à la formation hautement spécialisée. (Voir l'Annexe I)

Cela dit, je voudrais également mettre en lumière les problèmes d'accès au marché du travail auxquels se heurtent les jeunes diplômés. Les travailleurs possédant une formation préalable, ont d'excellentes chances d'être utiles à leur employeur dès leur première journée de travail. Dans bien des cas cependant, les conventions collectives font bien plus que d'assurer l'avancement des employés compétents, loyaux et fidèles; en fait, les dispositions relatives à l'ancienneté empêchent l'accès direct au travail d'employés de l'extérieur avec une formation. Ces dispositions sont peut-être considérées comme des points de négociation qui ne coûtent rien. Peu importe leur utilité pour les entreprises, quelles constituent un grand obstacle psychologique pour les jeunes apprentis dotés d'une formation.

Dans le domaine de la santé, et particulièrement dans les sciences infirmières et les sciences connexes, nous estimons encore que les étudiants adultes constituent l'une des plus grandes ressources. Le stéréotype de l'étudiant qui doit être un jeune de 18 ans, cause encore des difficultés. Bien qu'il existe certains cours de recyclage, les divers règlements régissant l'aide financière accordée aux étudiants, le parrainage de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, ainsi que l'aide sociale sont extrêmement rigides. Il y a très peu de possibilités pour les jeunes mères seules qui veulent s'instruire. Normalement, l'aide maximale vise des programmes d'un an ou moins. L'aide aux étudiants à temps partiel est encore limitée.

Dans certains domaines plus techniques, y compris l'informatique, le dessin industriel et, dans une certaine mesure, l'administration des affaires, la porte est virtuellement fermée à l'étudiant adulte qui a des obligations familiales. Le collège a présenté un mémoire séparé au groupe de travail fédéral-provincial en matière d'aide aux étudiants. Ce document est disponible sur demande.

Un dernier grand obstacle qui empêche les travailleurs d'acquérir les compétences nécessaires pour profiter des possibilités d'emplois dans les années 80 est le logement des étudiants. Que ce soit pour un cours d'apprentissage de courte durée ou pour des programmes d'études s'échelonnant sur toute l'année, l'étudiant mobile d'aujourd'hui se heurte à un problème de logement, particulièrement dans les grands centres urbains en pleine croissance où le taux de vacance est très faible. En outre, les étudiants sont considérés comme les locataires les moins désirables. Bien que les résidences de campus ne soient qu'une solution parmi d'autres, il n'existe probablement pas un seul campus au pays qui n'augmenterait pas sa capacité de logement si les taux d'intérêts et les coûts d'immobilisations n'étaient pas si exorbitants. Il faut trouver de nouvelles solutions dans plusieurs domaines. Les institutions, les gouvernements, le secteur privé et les étudiants doivent trouver le moyen de travailler ensemble pour résoudre ce problème. Tout le fardeau financier ne peut être rejeté sur une seule partie lorsque chacun a quelque chose à en tirer. Enfin, je voudrais regrouper quelques questions d'une importance particulière:

1. We must all abandon the stereotype of the eighteen year old student. We must recognize many new forms of delivery for training and recognize the important pool of mature students.

2. In overhauling financial assistance schemes, we must recognize the mature, (often part-time), student and his family obligations.

3. We must address housing needs for students.

4. We must examine the artificial barriers to entry into the work force. If need be we must, through legislation, encourage all companies who used skilled labour to contribute to the development of the work force via apprenticeships and other forms of upgrading. We must encourage labour to recognize their obligations to increase opportunities for workers and remove artificial barriers to employee development.

5. Finally, I believe that governments should work for long-term solutions. Currently, we have a history of ad hoc arrangements that tinker with the marketplace. Traditional entry level positions seem to be a favourite target for bandaid subsidies. But the long-term effect may simply be a disruption of an orderly market.

In conclusion, Appendix II provides a number of suggestions from academic departments which may be of interest to the Task Force.

Charles W. Brewster
Principal

October 7, 1980

APPENDIX I

TRADES TRAINING

(Observations from the CMITP Co-Ordinator)

Shortages in the skilled trades area are mostly in the mining and lumbering industry and involve three trade areas: heavy duty mechanics, millwrights and electricians.

Shortages have come about due to the expansion of the mining industry which has drawn many tradesmen away from other industries.

Training in these skilled trade areas is done through the apprenticeship programs which are four years in duration. Under this scheme, tradesmen cannot be trained fast enough to meet the demand. In the past not enough companies took on apprentices for training.

One way to help meet this demand is to up-grade existing tradesmen with specialized courses to move them up the ladder faster and bring in more apprentices at the bottom. The one drawback to supplying up-grading training to industry is the availability of competent instructors. College instructors are already busy full-time on their regular classes. Picking up people who do not have any previous experience in teaching does not always work out that well. New instructors should be

1. Nous devons tous oublier le stéréotype de l'étudiant de 18 ans. Nous devons accepter bien des nouvelles formules de formation et reconnaître l'importance ressource que constituent les étudiants adultes.

2. Dans la révision des programmes d'aide financière, nous devons tenir compte de l'étudiant adulte, souvent à temps partiel, qui a des obligations familiales.

3. Nous devons tenter de résoudre les problèmes de logement des étudiants.

4. Nous devons étudier les obstacles artificiels qui freinent l'accès au marché du travail. S'il le faut, nous devons, par voie de législation, encourager toutes les entreprises qui ont eu recours à des employés spécialisés, à contribuer au développement de la population active par des programmes d'apprentissage et d'autres types de perfectionnement. Nous devons encourager l'employeur à reconnaître qu'il doit créer des possibilités d'emplois pour les travailleurs et supprimer les obstacles artificiels qui freinent le perfectionnement des employés.

5. Enfin, j'estime que les gouvernements devraient rechercher des solutions à long terme. A l'heure actuelle, nous nous contentons d'une foule d'arrangements spéciaux qui rafistolent au marché. Par le passé, les postes de premier niveau ont souvent fait l'objet de subventions de replâtrage. Mais à long terme, nous n'aboutirons peut-être qu'à la désorganisation d'un marché bien structuré.

En conclusion, l'Annexe II contient un certain nombre de propositions soumises par des enseignants et susceptibles d'intéresser le groupe de travail.

Charles W. Brewster
Directeur

Le 7 octobre 1980

ANNEXE I

FORMATION PROFESSIONNELLE

(Commentaires du coordonnateur du PFIMC)

Les pénuries de travailleurs spécialisés se font surtout sentir dans les secteurs de l'exploitation minière et forestière et touchent trois corps de métier: les mécaniciens de matériel pour grands travaux, les ajusteurs-monteurs et les électriciens.

Ces pénuries sont attribuables à l'essor du secteur minier, qui a incité de nombreux travailleurs à quitter leurs secteurs respectifs.

Dans ces secteurs, la formation professionnelle s'acquiert au moyen de programmes d'apprentissage qui s'étendent sur une période de quatre ans. A ce rythme, les apprentis ne sont pas formés assez vite pour répondre à la demande et, par le passé, trop peu d'entreprises ont offert des programmes de formation aux apprentis.

Il serait possible de contribuer à répondre à la demande en faisant suivre à des éléments de la main-d'œuvre actuelle des cours spécialisés leur permettant de graver les échelons plus rapidement et en recrutant un plus grand nombre d'apprentis à la base. La pénurie de moniteurs compétents peut toutefois priver l'industrie de services de perfectionnement. Les moniteurs du secteur scolaire dispensent déjà des cours à plein temps et il n'est pas toujours recommandable de recruter des

started off with a college assignment so that the experienced instructors on staff can assist them.

What is needed is more instructors on a full-time basis at the college level to develop courses and take them out to industry. These should be courses developed for the specific needs of a specific industry. In this way the existing work force can be trained to a more competent level much quicker and with very little interruption of their normal work. Another area of concern is the inability of pre-trained people to enter the work force at a level they are trained to. In many cases they have to take an unskilled labour job and gain seniority before getting into an apprenticeship. In many cases unskilled, untrained personnel get the job because of seniority. Consequently, the training process slows down because a pre-trained person is doing a labour job, not using his training; and an untrained person is trying to get trained on the job.

In the three areas I have mentioned, I believe that pre-apprentice or pre-employment training should be a prerequisite to apprentice training, but the pre-training should be beneficial to the employer and employee.

Pre-training provides the employee with advanced skills readily available to the employer the day they start work. Up-grading of pre-trained employees can be much quicker in most cases because of the fundamental background they have obtained from their pre-training which most untrained employees do not have a chance to get.

Another area of concern is the advancement of tradesmen from the work force to first-line supervisors. Due to the shortage of tradesmen, many people are being advanced to supervisory positions before they have become mature in their field and they run into difficulty. More attention should be given refresher courses in their field as well as supervisor training before being advanced.

APPENDIX II

TRADES TRAINING & HIGH SKILLS OCCUPATIONS

(Some suggestions from Academic Departments)

Possible solutions:

1. Greater proportion of educational funds must be allocated to vocational and trades training (now less than 10 per cent of the \$500,000,000 allocated to post-secondary institutions).

2. Federal funding for student housing, either new or refurbished facilities already owned by the Government (i.e., KIRS or residence at Tranquille Farm).

personnes qui n'ont pas d'expérience dans l'enseignement. Les moniteurs nouvellement recrutés devraient faire leurs premières armes dans des établissements d'enseignement pour pouvoir acquérir de l'expérience auprès des plus anciens.

Il faudrait recruter au niveau scolaire un plus grand nombre de moniteurs à plein temps qui organiseraient des cours destinés à l'industrie. De même, des cours devraient être préparés en fonction des besoins précis d'un secteur donné. De cette façon, la main-d'œuvre pourrait être recyclée plus rapidement sans que ses activités ne soient interrompues trop longtemps. Une autre préoccupation est liée à l'incapacité de certaines personnes déjà formées de se joindre à la population active au niveau auquel leur formation les destine. Dans bien des cas, elles doivent accepter des postes de manœuvre non qualifié et acquièrent de l'ancienneté avant de suivre un programme d'apprentissage. Très souvent, des travailleurs non qualifiés et sans formation obtiennent le poste grâce à leur ancienneté. Ainsi, le processus de formation est ralenti par le fait que certains acceptent des postes de manœuvre sans mettre leur formation à profit et que d'autres essaient d'obtenir une formation en cours d'emploi.

Pour les trois secteurs dont j'ai fait mention, j'estime que des cours de préparation à l'apprentissage et d'initiation au travail devraient être exigés de ceux qui se destinent à l'apprentissage, mais ce stade de préparation devrait profiter aussi bien à l'employeur qu'à l'employé.

Les cours préparatoires à la formation inculquent à l'employé des connaissances que l'employeur peut mettre à profit dès le départ. La plupart du temps, il est beaucoup plus facile de veiller au perfectionnement d'employés qui ont été préparés à la formation parce que ces derniers ont déjà acquis des connaissances de base qui échappent à la plupart des travailleurs nonformés.

L'accèsion des travailleurs spécialisés aux postes de surveillant de premier niveau pose également certains problèmes. A cause de la pénurie de travailleurs spécialisés, nombre d'employés accèdent à des postes de surveillants avant d'avoir acquis dans leur spécialité une maturité suffisante et ils se heurtent par le fait même à de nombreuses difficultés. Cet aspect de la formation devrait faire l'objet d'une attention plus soutenue. Il faudrait qu'une partie de ces travailleurs suivent des cours de recyclage dans leur spécialité et reçoivent une formation de surveillant avant d'être promus.

ANNEXE II

FORMATION PROFESSIONNELLE ET POSTES HAUTEMENT SPÉCIALISÉS

(Certaines propositions d'enseignants)

Solutions qui peuvent être retenues:

1. Une plus grande proportion des fonds alloués à l'enseignement doit être consacrée à la formation professionnelle (au moins 10 p. 100 des \$500 millions alloués aux établissements postsecondaires).

2. Le gouvernement fédéral devrait subventionner des logements, nouveaux ou rénovés, destinés aux étudiants et lui appartenant déjà (par exemple, KIRS ou la résidence de Tranquille Farm).

3. Student subsidies which take into account the nature of today's post-secondary student population (average age—mid 20's, family responsibilities, single parent, etc.)

4. Government should make it attractive for industries to co-operate in training with educational institutions. It should encourage them to provide facilities, equipment, salary subsidization plans and work with unions to break seniority clauses.

5. Make it possible for sequential student, high school and college, to be sponsored by C.E.I.C.

6. Sponsor students in programs of more than 12 months duration and less than 30 hours per week to improve the quality of applicants for both trades and higher skills.

7. Consider requiring people who have been on UIC for a period in excess of 3(?) months to undertake training/upgrading if they are qualified for continued assistance.

8. Finance more training outside of large metropolitan centres for the following reasons:

- a) it reduces housing demands in areas where pressure is greatest;
- b) it stimulates the economy of the Canadian hinterland;
- c) it increases the probability that graduates of such programs will be motivated to remain in the non-metropolitan demand areas rather than join the unemployment ranks in the larger cities.

9. Initiate an aggressive advertising campaign to encourage business and industry to work co-operatively with post-secondary education to solve their training needs.

10. Modify CEIC sponsorship to allow part-time students to be sponsored while engaged in pre-employment, retraining or upgrading programs.

Some further thoughts put forward by chairpersons include:

1. Subsidize and improve adequacy of day-care facilities for students' children.

2. Smaller class sizes should be viewed as acceptable in rural areas, therefore CEIC's cost per seat may be somewhat higher.

3. Federal Government should encourage business and industry to hire inexperienced labour (new graduates) rather than raiding each other from the diminishing pool of experienced labour.

4. All costs associated with placing children in day-care be tax deductible to male and female students.

5. Tax breaks available to wives/females who are supporting husbands/males engaged in education should be available to males supporting females as well to end the discrimination.

3. Il faudrait tenir compte, en versant des subventions aux étudiants, de la composition de la population étudiante de niveau postsecondaire (âge moyen se situant au milieu de la vingtaine, responsabilités familiales, familles monoparentales, etc.).

4. Le gouvernement devrait faire en sorte que les industries aient intérêt à coopérer avec les établissements d'enseignement pour les programmes de formation. Il devrait les encourager à fournir des installations, de l'équipement et des programmes de subventionnement des salaires et il devrait aussi demander aux syndicats de supprimer les clauses d'ancienneté.

5. Il faudrait que l'étudiant à plein temps, au niveau secondaire et universitaire, puisse être subventionné par la CCEI.

6. Il faudrait permettre aux étudiants de participer à des programmes échelonnés sur plus d'un an et comportant moins de 30 heures de travail par semaine pour améliorer la qualité des candidats à des postes professionnels et hautement spécialisés.

7. On devrait envisager la possibilité d'exiger de ceux qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage depuis plus de trois mois qu'ils suivent des cours de formation ou de perfectionnement s'ils ont droit à d'autres prestations.

8. Financer un plus grand nombre de programmes à l'extérieur de grands centres urbains pour les raisons suivantes:

- a) la demande de logement est réduite là où les pressions sont les plus fortes;
- b) l'économie du secteur rural s'en trouve stimulée;
- c) on accroît les chances que des diplômés de ces programmes soient tentés de demeurer sur les lieux de formation plutôt que de grossir les rangs des chômeurs dans les grands centres.

9. Lancer une campagne de publicité énergique pour inciter les secteurs commercial et industriel à coopérer avec les services d'enseignement postsecondaire pour résoudre leurs problèmes de formation.

10. Remanier le programme de subventions de la CCEI pour pouvoir offrir des subventions à des étudiants à temps partiel qui suivent des cours d'initiation au travail, de recyclage ou de perfectionnement.

Des directeurs ont soumis d'autres propositions:

1. Subventionner et améliorer les services de garderie pour les enfants d'étudiants.

2. La réduction du nombre des étudiants par classe devrait être jugée acceptable dans les régions rurales, de sorte que le montant versé par la CCEI pour chaque étudiant pourrait augmenter quelque peu.

3. Le gouvernement fédéral devrait encourager les secteurs commercial et industriel à recruter des candidats sans expérience (diplômés) plutôt qu'à faire appel aux travailleurs expérimentés dont le nombre décroît.

4. Les étudiants et étudiantes devraient pouvoir déduire de leur impôt les frais de garderie.

5. Pour éviter tout discrimination, les déductions offertes aux étudiantes ayant à leur charge un mari ou un conjoint aux études devraient également être offertes aux étudiants de sexe masculin.

6. For rural training/upgrading, that which is away from established campuses, we need from CEIC:

- a) greater flexibility for offering of programming;
- b) greater flexibility for support monies for such things as day-care, etc.
- c) additional developmental money for alternate delivery systems, such as packaging and delivery, for part-time students, shift-workers, etc.

6. Pour les programmes de formation et de perfectionnement offerts en milieu rural et hors des établissements d'enseignement, la CCEI devrait:

- a) faire preuve d'une plus grande souplesse pour l'élaboration de ses programmes;
- b) diversifier ses programmes de subventions pour des services comme les garderies, etc.
- c) fournir des fonds additionnels pour certains systèmes de rechange dont pourraient profiter des étudiants à plein temps, ceux qui travaillent par équipe, etc.

Evening sitting

From the Saint John Fundy Region Development Commission:

Mr. Saad Ghanem, General Manager;
Mr. Patrick Darrah, Director;
Mr. Frank Baxendale, Chairman;
Mr. Lino Celeste, President, Saint John Board of Trade;

Mr. Richard Oland, Vice-Chairman;
Mr. L. Gallant, Director of Personnel, Saint John Hospital.

From the Saint John Construction Association:

Mr. Patrick Darrah, former Director.

Séance du soir

De la Saint John Fundy Region Development Commission:

M. Saad Ghanem, directeur général;
M. Patrick Darrah, directeur;
M. Frank Baxendale, président;
M. Lino Celeste, président, Chambre de commerce de Saint John;
M. Richard Oland, vice-président;
M. L. Gallant, directeur du personnel, Hôpital Saint John.

De la Saint John Construction Association:

M. Patrick Darrah, ancien directeur.



*If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office.*

*Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

WITNESSES—TÉMOINS

Tuesday, October 7, 1980

Mrs. Mildred Gottfriedson, President, British Columbia
Native Women's Society;

Mrs. Carol Gottfriedson, Co-ordinator, Native Outreach for
Women.

From Cariboo College:

Mr. Charles Brewster, Principal;

Mr. Jim Wright, Vice-Principal, Education.

Chief Gordon Antoine, Nicola Valley Indian Association.

Monday, October 20, 1980

From the City of Saint John:

Mr. Bob Lockhart, Mayor;

Dr. Forbes Elliott, Councillor.

From the Saint John Drydock Co. Ltd.:

Mr. John Sheppard, Vice-President, Operations;

Mr. Harold Erb, Training Manager;

Mr. Hugh McGee, Director;

Mr. Bruce McFarlane, President, Greenbelt Systems Ltd.;

Mrs. Louise Adler, President, Adler Associates.

(Continued on previous page)

Le mardi 7 octobre 1980

M^{me} Mildred Gottfriedson, président, British Columbia
Native Women's Society;

M^{me} Carol Gottfriedson, coordonnatrice.

Du Collège Cariboo:

M. Charles Brewster, directeur;

M. Jim Wright, directeur adjoint, Éducation.

Le Chef Gordon Antoine, Nicola Valley Indian Association.

Le lundi 20 octobre 1980

De la ville de Saint-Jean:

M. Bob Lockhart, maire;

M. Forbes Elliot, conseiller.

De la Saint John Drydock Co. Ltd.:

M. John Sheppard, vice-président, Opérations;

M. Harold Erb, directeur de la formation;

M. Hugh McGee, directeur;

M. Bruce McFarlane, président, Greenbelt Systems Ltd.;

M^{me} Louise Adler, président, Adler Associates.

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 9

Fascicule n° 9

Tuesday, October 21, 1980

Le mardi 21 octobre 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of Sub-committee B of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE B OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand
Messrs.

McDermid

SOUS-COMITÉ B DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Messieurs

Orlikow—(3)

(Quorum 2)

Le greffier du Sous-comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, OCTOBER 21, 1980
(18)

[Text]

Sub-Committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Fredericton, New Brunswick at 2.32 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand and McDermid.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: Mr. Elbridge Wilkins, Mayor, City of Fredericton. *From the New Brunswick Association of Registered Nurses:* Ms. Anne Thorne, President; Ms. Judith Oulton, former President; Ms. Pauline Rivard, Registrar. Mr. Robert Burridge, Vice-President, University of New Brunswick, Mr. Paul-Pierre Bourgeois, President, New Brunswick Franco-phone Teachers' Association. Mr. Robert Porter, Executive Director, Construction Association of New Brunswick.

The Sub-committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7*).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed,—That a document presented to the Sub-committee by the New Brunswick Association of Registered Nurses be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-13"*).

Questioning of the witnesses resumed.

By unanimous consent, it was agreed,—That a document presented to the Sub-committee by the Construction Association of New Brunswick be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPLB-14"*).

Questioning of the witnesses resumed.

At 4.35 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned until 7.30 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING
(19)

Sub-committee B of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Fredericton, New Brunswick at 7.37 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Sub-committee present: Messrs. Allmand and McDermid.

Witnesses: *From the Town of Oromocto:* Mr. W. C. Ripley, Mayor; Mr. W. Colpitts; Mr. Harold Lockhart, Executive Director, New Brunswick Public Employees' Association. *From the New Brunswick Development Institute:* Mr. S. B. Benton, Executive Secretary; Mr. Paul Levesque, Business

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 21 OCTOBRE 1980
(18)

[Traduction]

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 14 h 32 à Fredericton, Nouveau-Brunswick, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand et McDermid.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: M. Elbridge Wilkins, maire, ville de Fredericton. *De l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick:* M^{me} Anne Thorne présidente; M^{me} Judith Oulton, ancienne présidente; M^{me} Pauline Rivard, régistratre; M. Robert Burridge, vice-président, université du Nouveau-Brunswick. M. Paul-Pierre Bourgeois, président, Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick. M. Robert Porter, directeur exécutif, Construction Association of New Brunswick.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir procès-verbal et témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emplois pour les années 80, Fascicule n° 7*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu,—Qu'un document présenté au Sous-comité par l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice "EMPLB-13"*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

Du consentement unanime, il est convenu,—Qu'un document présenté au Sous-comité par la Construction Association of New Brunswick soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice "EMPLB-14"*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 16 h 35, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR
(19)

Le Sous-comité B du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 37, à Fredericton, Nouveau-Brunswick, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand et McDermid.

Témoins: *De la ville d'Oromocto:* M. W. C. Ripley, maire; M. W. Colpitts; M. Harold Lockhart, directeur exécutif, New Brunswick Public Employees' Association. *Du New Brunswick Development Institute:* M. S. B. Benton, secrétaire exécutif; M. Paul Levesque, coprésident de l'entreprise. *De l'Union of New Brunswick Indians:* M. Anthony Francis; M. Ron Perley.

Co-Chairman. *From the Union of New Brunswick Indians:*
Mr. Anthony Francis; Mr. Ron Perley.

The Sub-committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980 (*See Minutes of Proceedings of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, Issue No. 7*).

The witnesses made statements and answered questions.

On motion of Mr. McDermid it was agreed,—That documents presented by the New Brunswick Women's Institute, The Women's Employment Project, The Canadian Paraplegic Association, the New Brunswick Development Institute and the Canadian National Institute for the Blind be printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendices "EMPLB-15", "EMPLB-16", "EMPLB-17", "EMPLB-18" and "EMPLB-19"*).

At 9.26 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980 (*Voir procès-verbal du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, Fascicule n° 7*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Sur motion de M. McDermid il est convenu,—Que les documents présentés par l'Institut féminin du Nouveau-Brunswick, le Women Employment Project, l'Association canadienne des paraplégiques, le New Brunswick Development Institute et l'Institut national canadien des aveugles, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendices "EMPLB-15", "EMPLB-16", "EMPLB-17", "EMPLB-18", "EMPLB-19"*).

A 21 h 26, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

Charles Bellemare

Clerk of the Sub-committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, October 21, 1980

• 1430

[Texte]

The Chairman: I would like to call the meeting to order, please. Ladies and gentleman, this is a meeting of the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s. This is a task force established by the Parliament of Canada consisting of seven members of parliament from the three political parties and representing all the regions of Canada. Our mandate, to put it in a nutshell, is to examine the situation where we have on the one hand developing shortages of skilled trades in Canada and, on the other hand, an unacceptably high level of unemployment; in other words, a lot of people looking for work who cannot find it and a lot of employers looking for skilled workers and can not find them.

This suggests that there is something wrong with our forecasting, our manpower training and retraining, our programs, and we are going throughout the country to find out what people think can be done to improve that situation, to reduce those mismatches, those imbalances, so that we can have more people employed and fill those slots for skilled workers and keep our employers happy.

Since this is a task force of the federal parliament you may address the task force in English or French. There is simultaneous translation and you can get the translation equipment over there if somebody is using French or English. In addition, you can request copies of the printed proceedings of this task force of today's meeting and the other meeting, by leaving your name and address with the young woman at the end of the table down there. If you put your name on that list you will also receive a copy of the report once it is published.

While our present mandate requests that we put out a report by the end of this year, it is likely that we will request an extension of our mandate for a few more months. I would think that we would, at the very latest, have a report out before next summer.

I mentioned that this is a seven member task force, but so that we could visit more cities and towns in Canada, we divided into two subcommittees. This subcommittee met in Saint John yesterday, the other met in Bathurst. We are meeting here today, the other subcommittee is meeting in Moncton. With me on this subcommittee I have John McDermid, Conservative member of Parliament from Brampton, Ontario and one of the Conservative manpower critics. Also with this subcommittee, and he is not here today, is David Orlikow, the New Democratic Party member of Parliament from Winnipeg north. His Whip requested that he stay in Ottawa yesterday and today, so he can-not be with us. That is unfortunate. My name is Warren Allmand and I am from Montreal and I am the chairman of the committee.

I am going to read out the names of those who had given us notice that they would appear this afternoon, and once I find out who is here then I will call them in the order that we have them. I first have the name of Mayor Wilkins who just wants to make some brief introductory remarks. I had the name of Mr. D. D. Lockhart of the New Brunswick Forest Products

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 21 octobre 1980

[Traduction]

Le président: La séance est déclarée ouverte. Mesdames et messieurs, il s'agit d'une séance du Groupe de travail du Parlement sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Ce groupe, fondé par le Parlement du Canada, compte sept députés des trois partis, qui représentent toutes les régions du Canada. En bref, nous sommes chargés d'étudier la situation qui oppose la pénurie croissante de personnel spécialisé au Canada au taux de chômage outrageusement élevé. Autrement dit, la contradiction entre le grand nombre de personnes qui ne trouvent pas de travail et les nombreux employeurs qui ne trouvent pas de personnel spécialisé.

Cela laisse supposer que nos prévisions et nos programmes de formation et de recyclage de la main-d'œuvre et d'autre nature présentent des lacunes. Nous parcourons le pays afin de recueillir les suggestions qui nous sont faites en vue d'améliorer la situation et de réduire ces imperfections et ces déséquilibres, de manière à augmenter l'emploi et à satisfaire nos employeurs en leur fournissant du personnel spécialisé.

Puisqu'il s'agit d'un groupe de travail du Parlement fédéral, vous pouvez témoigner en anglais ou en français. Nous avons un service d'interprétation simultanée, que vous pouvez utiliser si quelqu'un parle en français ou en anglais. De plus, vous pouvez demander des exemplaires du compte rendu de nos délibérations d'aujourd'hui ou de toute autre séance en donnant vos nom et adresse à la jeune femme qui se trouve à l'extrémité de la table. Cela vous permettra également de recevoir un exemplaire de notre rapport, une fois publié.

Selon notre mandat, nous devons présenter un rapport à la fin de la présente année, mais nous demanderons probablement que ce mandat soit prolongé de quelques mois. Je pense que notre rapport devrait être publié au plus tard avant l'été prochain.

Comme je l'ai déjà indiqué, notre groupe se compose de sept membres, mais nous nous sommes divisés en deux sous-comités afin de visiter un plus grand nombre de localités. Nous avons siégé à Saint-Jean hier, tandis que l'autre sous-comité siégeait à Bathurst. Aujourd'hui, nos collègues de l'autre sous-comité sont à Moncton. Je vous présente mes collègues. D'abord, monsieur John McDermid, député conservateur de Brampton (Ontario) et l'un des critiques de ce parti en matière de main-d'œuvre. Nous travaillons également avec monsieur David Orlikow, député du NPD pour la circonscription de Winnipeg-Nord, qui est absent aujourd'hui. Malheureusement, le whip de son parti l'a réclamé à Ottawa hier et aujourd'hui. Je m'appelle Warren Allmand; je suis de Montréal et je préside ce comité.

Je vais nommer les personnes qui ont exprimé le désir de témoigner cet après-midi et, une fois que nous saurons si elles sont présentes, je les appellerai à témoigner dans l'ordre où leur nom apparaît sur notre liste. Tout d'abord, le maire Wilkins désire simplement faire quelques remarques préliminaires. Monsieur D. D. Lockhart, de la New Brunswick Forest

[Text]

Association, but he came and left a letter and said that he wanted his views recorded as a result of the written brief and will not appear. Next, I have the name of Paul Pierre Bourgeois, President, Association des Enseignants Francophones de Nouveau-Brunswick. Then I have, Allen Ruben, President, Fredericton Chamber of Commerce; Anne Thorne, President, New Brunswick Association of Registered Nurses, Robert Burrige, Vice-President, University of New Brunswick; Lloyd Sutherland, Personnel Manager St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.

I understand that Mayor Wilkins is here now. If he is, I ask him to come forward, if he wishes, and address us. Welcome, Mayor Wilkins. I shall ask all witnesses to come to this table because we record everything that is said, and to have it recorded you must speak into these microphones.

Mr. R. Wilkins (Mayor, City of Fredericton): Well, thank you very much Mr. Minister; I will make mine very short. I am very pleased to have this opportunity to welcome you, sir, and the committee of the Task Force on Employment for the '80s here to our city. You may wonder why the city of Fredericton itself does not have comments to make, but I guess we do not seem to have any problems with our employment situation as such, but I am pleased to know that there are a number of people here to make their thoughts known to you and your committee. With that, I just want to welcome you to the city and thank you very much for coming to our city.

The Chairman: Thank you Mr. Mayor. If, later, on you think that you do have something to say to us, you will be quite welcome to send us your remarks in writing by letter or brief, or whatever. I thank you for your appearance here today.

Mayor Wilkins: Thank you very, very much.

The Chairman: I forgot to introduce the other people at the table with me who are not members of our task force but are staff. On my immediate left, I have Jerry Swartz who is our research director and on his left, Charles Bellemare, the clerk of the committee. And we also had Murray Hardie, who was up here before, at that end of the table, who is our executive director.

Is Mr. Bourgeois here? If he is not here yet, then I would call Anne Thorne, the President of the New Brunswick Association of Registered Nurses who I believe is here. Mrs. Thorne, you can come up to the table with any other people that you have with you that you would like to assist you.

Before you start, I want to tell you that we have had a lot of briefs from nursing associations and health societies and hospitals on the subject of the shortages of nurses and the problems relating to the nursing profession, so we have a lot of background on the subject. As a matter of fact, last night in Saint John we heard from the Saint John General Hospital on the subject. So, if you have a written brief and it would take you more than fifteen minutes to read, I would ask you not to read it but we will print it as if it was read, and that you use the fifteen minutes to highlight, in whatever way possible, the points you wish to make.

[Translation]

Products Association, ne témoignera pas: Il a laissé une lettre en disant qu'il voulait que son mémoire écrit soit porté au procès-verbal. Vient ensuite monsieur Paul-Pierre Bourgeois, président de l'Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick. Ensuite, Allen Ruben, président de la Chambre de commerce de Fredericton, Anne Thorne, présidente de l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick, Robert Burrige, vice-recteur de l'Université du Nouveau-Brunswick, Lloyd Sutherland, directeur des Services du personnel de la St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co. Ltd.

On me dit que le maire Wilkins est ici. Si c'est le cas, je lui demande de s'avancer et, s'il le désire, de témoigner. Soyez le bienvenu, M. Wilkins. Je vais demander à tous les témoins de se tenir à cette table parce que tout est consigné et, pour ce faire, il faut parler dans ces microphones.

M. R. Wilkins (maire de Fredericton): Merci beaucoup, monsieur le ministre. Mon témoignage sera très bref. Je suis enchanté d'avoir cette occasion de souhaiter la bienvenue dans notre ville à vous, Monsieur, ainsi qu'aux membres du Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Vous vous demandez peut-être pourquoi l'Administration de Fredericton n'a pas de commentaires à apporter, mais il me semble que notre situation en matière d'emploi n'est pas mauvaise. Je constate toutefois avec plaisir la présence ici d'un certain nombre de personnes désireuses de vous communiquer leur point de vue. Sur ce, je veux simplement vous souhaiter la bienvenue et vous remercier de votre visite.

Le président: Merci monsieur le maire. Si jamais vous avez des commentaires à nous adresser dans l'avenir, nous serons heureux de les recevoir sous forme de lettre, de mémoire ou autrement. Je vous remercie pour votre présence ici aujourd'hui.

M. Wilkins: Merci beaucoup.

Le président: J'ai oublié de vous présenter les autres personnes qui sont assises à notre table. Elles ne sont pas membres du Groupe de travail, mais elles font partie du personnel. M. Jerry Swartz, immédiatement à ma gauche, est notre directeur des recherches et, à sa gauche, se trouve M. Charles Bellemare, le greffier de notre comité. Nous comptons également parmi nous M. Murray Hardie, qui était ici auparavant, à cette extrémité de la table; il est notre administrateur.

Est-ce que M. Bourgeois est ici? Il n'est pas ici; alors, j'invite Anne Thorne, présidente de l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick, à témoigner. Je pense qu'elle est ici. Madame Thorne, vous pouvez venir à la table et vous faire accompagner de toute autre personne qui pourrait vous assister.

Avant de commencer, je veux vous dire que nous avons reçu beaucoup de mémoires d'associations d'infirmières, d'organismes du domaine de la santé et d'hôpitaux sur la pénurie d'infirmières et les problèmes relatifs à cette profession. Alors, nous sommes très bien documentés sur la question. A ce propos, nous avons entendu hier soir le témoignage du représentant de l'Hôpital général de Saint-Jean. Alors, si vous avez un mémoire écrit et si vous pensez que sa lecture prendra plus de quinze minutes, je vous demanderais de ne pas le lire. Nous l'imprimerons comme si vous l'aviez lu. De cette manière, vous

[Texte]

If the brief, of course, is shorter than fifteen minutes and you want to read it you may, but we will print it as it was read in any case. Since we have ten witnesses here in Fredericton—five for this afternoon, five for this evening—it will give us more time to ask you questions and to dialogue with you. Will you introduce the other people that are with you, please?

Mrs. A. Thorne (President, New Brunswick Association of Registered Nurses): Thank you very much, sir. I am Anne Thorne, President of the New Brunswick Association of Registered Nurses, and on my right is Judith Oulton, who is the immediate past President of our Association. The other person with me is Pauline Rivard who is the registrar of the association. I think then, with your comments, that I will just speak to our brief. You do have a written submission. I might just say that the New Brunswick Association of Registered Nurses does welcome this opportunity to come to the Task Force on Employment Opportunities for the '80s. We represent approximately 7,000 registered nurses in the Province of New Brunswick, of whom 5,400 are engaged in active practice of nursing.

We have noted two factors over a long period of time that have been responsible for nursing manpower shortages in this province. One has been the unequal distribution of nurses and also a cyclical pattern of supply and demand. Currently, we do see an unequal distribution of professional nurses in New Brunswick both somewhat geographically and also in certain areas of nursing, such as psychiatric nursing, gerontological nursing and nursing administration particularly, and I think we are aware of a number of other areas which will experience shortages in the near future. One of our concerns as well is the declining enrolment in the secondary schools in this province and therefore the decline in inquiries about coming into the profession of nursing in this province. We have had a slight decline in admissions over the past couple of years. It is not a large one yet, but it could become larger certainly if this trend continues.

We also recognize the much wider choice of careers open to women now, and in this province particularly low salaries and poor working conditions are seemingly factors which are discouraging people from choosing a career in nursing. Recruitment is certainly a significant factor, and the schools of nursing in this province and also the New Brunswick nurses association are placing increased efforts into recruitment of people into the profession.

We do realize that some of the recommendations in our brief may be a little bit outside the interest of the task force, but we felt that they were ones that we wanted to say, at any rate, and they certainly relate to employment in nursing in this province. We also have differences in terms of geography, culture, economy, and so on, within the province itself, and certainly within Canada there are differences.

[Traduction]

pourrez utiliser les quinze minutes pour faire valoir votre point de vue de la manière qui vous conviendra.

Mais si vous estimez que la lecture de votre mémoire prendre moins de quinze minutes, vous pouvez le lire, mais nous l'imprimerons tel qu'il a été lu dans tous les cas. Cela nous donnera plus de temps pour vous poser des questions et dialoguer avec vous, étant donné que nous devons entendre dix témoins ici à Fredericton: cinq cet après-midi et cinq ce soir. Veuillez nous présenter les personnes qui vous accompagnent.

Mme A. Thorn (présidente de l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick): Merci beaucoup, Monsieur. Je m'appelle Anne Thorn, présidente de l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick. A ma droite se trouve Judith Oulton, ex-présidente de notre association. Pauline Rivard, secrétaire générale de notre association, m'accompagne aussi. Compte tenu de vos remarques, je pense que je vais simplement commenter le mémoire écrit que nous vous avons soumis. Je dirai simplement que l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick remercie le Groupe de travail du Parlement sur les perspectives d'emploi pour les années 80 de lui donner l'occasion de témoigner. Nous représentons environ 7,000 infirmières autorisées du Nouveau-Brunswick, dont 5,400 exercent leur profession.

Selon nous, à long terme, deux facteurs ont causé les pénuries d'infirmières dans notre province: d'abord, la répartition inégale des infirmières et, ensuite, les variations cycliques de l'offre et de la demande. Actuellement, la répartition des infirmières professionnelles du Nouveau-Brunswick souffre d'un déséquilibre tant sur le plan géographique que sur le plan des spécialités, telles que la psychiatrie, la gérontologie et l'administration. Et je pense que nous pouvons appréhender des pénuries de personnel dans certains autres domaines sous peu. Nous nous préoccupons également de la diminution du nombre d'inscriptions aux écoles secondaires du Nouveau-Brunswick et, donc, du nombre de demandes de renseignements qui nous parviennent à propos des carrières en soins infirmiers dans cette province. Nous avons observé une baisse du nombre d'admissions ces dernières années. Ce n'est pas encore dramatique, mais ce pourrait certainement le devenir si cette tendance se maintient.

Nous sommes également conscientes que les femmes ont maintenant beaucoup plus de possibilités de carrière et il semble qu'au Nouveau-Brunswick, les salaires peu élevés et les mauvaises conditions de travail sont des facteurs qui découragent le choix de la profession d'infirmière. Le recrutement est certainement un autre facteur important à cet égard. Les écoles de sciences infirmières de cette province et l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick déploient de plus en plus d'efforts de recrutement.

Nous admettons que certaines de nos recommandations puissent déborder quelque peu le cadre de ce Groupe de travail, mais nous estimons qu'il fallait les faire, et elles ont certainement rapport avec l'emploi des infirmières au Nouveau-Brunswick. Il existe des différences sur le plan géographique, culturel, économique, etc., dans cette province même et certainement dans le Canada tout entier.

[Text]

Our first couple of recommendations relate to planning and development. The first one concerns developing experts in the field of nurse manpower planning, and the second one is that such expertise be utilized to develop useful nursing manpower models. Also, we feel that a stable and reliable data base from which future manpower needs can be determined is crucial to any forecasting of supply and future demand. Statistics Canada has certainly, on a national scale, been supplying statistics and the nurses association in this province sees a full utilization of this data in looking at New Brunswick needs.

There have been some difficulties in the past, and just recently the Canadian Nurses Association had some discussions with Statistics Canada in an effort to improve both the nature of the data available from that source and also the speed with which the data is available. You will note in our brief on page 2 that we mention the Canadian Nurses Association used to publish its own statistics with regard to manpower called "Countdown", but since 1974 we have been relying on Statistics Canada and we do hope that source will continue not only to supply data, but to supply more meaningful data sooner.

Recommendation three suggests that the government of Canada continue to provide a solid nursing data base through sufficient budget allocations to Statistics Canada Health Division which will ensure the reliability and availability of tabulations. The fourth one is that the Government of Canada continue to uphold this mandate by furthering the development of its social and health data bases.

We also feel that highly trained nursing experts within the profession are necessary in terms of looking at the whole area of nursing personnel and forecasting optimum services for citizens of Canada. We would like to recommend, in recommendation 5, that the federal government acknowledge its commitment to enhance the delivery of health care by making money available to nurse researchers in order that knowledge, service, and effectiveness are enhanced. There certainly are nurses in Canada who are interested in doing research and in doing research in this particular area, as long as some funding is available.

We also recognize that there needs to be some sort of uniform way of planning manpower for health services, and that government and nursing services and the schools and universities which prepare nurses need to have a cohesive approach in this. So recommendation 6 is that multi-disciplinary federal and provincial manpower planning committees be created or expanded to encourage a unified concept of health care and therefore avoid divergent courses of action in government, service, and education planning.

We would like to direct you to the concept of health care which takes into consideration the role of nurses as providers of primary health care. This approach certainly was suggested

[Translation]

Nos premières recommandations ont trait à la planification et au développement en cette matière. La première porte sur la formation de spécialistes en planification de l'emploi des infirmières et la deuxième, sur l'utilisation de ces spécialistes pour l'élaboration de modèles valables d'emploi d'infirmières. De plus, nous estimons que toute prévision de l'offre et de la demande exige l'utilisation d'une base de données stable et fiable qui permette de déterminer les besoins futurs en main-d'œuvre. Statistique Canada a certainement publié des statistiques nationales en cette matière et l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick envisage l'utilisation extensive de ces données pour évaluer nos besoins.

Nous avons connu certaines difficultés dans le passé, et récemment, l'Association des infirmières canadiennes a communiqué avec Statistique Canada afin d'améliorer les services fournis par cet organisme, tant du point de vue de la nature des données que de la rapidité avec laquelle celles-ci sont publiées. Vous remarquerez à la page 2 de notre mémoire que l'Association des infirmières canadiennes publiait son propre rapport statistique, appelé *Countdown*, en matière d'emploi. Mais depuis 1974, nous profitons des services de Statistique Canada; nous espérons non seulement que cette source ne se tarira pas, mais qu'elle nous fournira bientôt des données plus pertinentes.

Troisièmement, nous proposons que le gouvernement du Canada maintienne une solide base de données sur les soins infirmiers en accordant les sommes suffisantes à la Division de la santé de Statistique Canada afin de garantir la fiabilité et l'accessibilité des données. Quatrièmement, nous proposons que le gouvernement du Canada poursuive son mandat en cette matière en perfectionnant ses bases de données sur la santé et le domaine social.

Nous estimons également que la profession a besoin de grands spécialistes en soins infirmiers qui pourraient étudier toute la question du personnel infirmier et prévoir des services optimaux destinés aux Canadiens. Par notre cinquième proposition, nous espérons que le gouvernement fédéral s'engage fermement à améliorer la prestation des soins de santé en libérant des fonds pour la recherche en soins infirmiers afin d'augmenter les connaissances et la qualité des services. Il y a certainement des infirmières qui sont intéressées à effectuer des recherches, en particulier dans ce domaine, pour autant que les fonds nécessaires soient disponibles.

Nous reconnaissons également qu'il faut atteindre une certaine uniformité dans la planification de la main-d'œuvre des services de santé et qu'une certaine concertation doit exister entre le gouvernement, les services de soins infirmiers, les écoles et les universités. Ainsi, notre sixième proposition vise la création ou l'expansion de comités fédéraux et provinciaux multidisciplinaires de planification de la main-d'œuvre afin de favoriser une conception unique des soins de santé et, donc, d'éviter la dispersion des interventions en matière de planification des actions gouvernementales, des services et de l'enseignement.

Nous aimerions vous faire partager la notion des soins de santé qui implique que les infirmières sont celles qui assurent les soins de santé primaires. Cette façon de voir a certainement

[Texte]

and explored in Mr. Lalonde's *A New perspective on the Health of Canadians*, and more recently in the Canadian Nurses Association brief to the 1979 Hall Commission and in a number of other provincial nurses association briefs. Mr. Hall has recommended that the whole submission of the Canadian Nurses Association demands close study by all governments, and he recommends that this be done in a serious and objective way.

The Canadian Nurses Association brief puts forth many areas where nurses could now be functioning in the health care system, if there were to be a change in the primary contact with people. So recommendation is that Justice Hall's recommendations on the Canadian Nurses Association brief be implemented forthwith, with special attention to the role of the nurse as primary-care worker.

Because of projections and suggestions coming out of the Hall Report and also out of Mr. Lalonde's report, the eighth recommendation says any manpower planning for the eighties must reflect not only the status quo but also the shift of services, nursing services particularly, from hospital to community, to avoid nursing shortages and shortages of related specialties in the community. It appears from a wide variety of sources that much more nursing is likely to take place outside. It will certainly take place in hospitals as well, but there is likely to be a shift in where many of the nursing services occur to areas certainly outside of acute-care hospitals.

We then make some comments on specialties and specialization, which are being developed in a number of areas of nursing. We need to be sure that severe manpower shortages do not occur in some specialty areas. Recommendation 9 is that moneys be allocated for short programs to prepare nursing specialties, and where feasible these programs be established on a regional basis.

If I might just make a comment on this for a moment, we recognize that New Brunswick is a small province, small in the population of nurses in comparison to a lot of other provinces, and indeed it would not be feasible to set up specialty courses in all areas of nursing in this one province. But if we could look regionally in some instances—that may mean, look at Nova Scotia and New Brunswick together; or Nova Scotia, New Brunswick and Prince Edward Island together; or New Brunswick and Quebec together for linguistic and other purposes—this might make sense.

The tenth recommendation is that specialty categories of registered nurses be recognized in critical short supply. At the beginning we named three areas that we know are in short supply at present, that is, nurses in psychiatric nursing, nurses in gerontology and nurse administrators. The Canada Employment and Immigration Commission, through the industrial training consultant, has been helpful in finding short-term specialty programs for registered nurses within New Brunswick, and we certainly look forward to future collaborative efforts with this group.

[Traduction]

été proposée et examinée par monsieur Lalonde, dans son ouvrage *Nouvelle perspective de la santé des Canadiens*, et plus récemment par l'Association des infirmières canadiennes dans leur mémoire adressé en 1979 à la Commission Hall, et dans certains autres mémoires d'associations provinciales d'infirmières. Selon monsieur Hall, le mémoire de l'Association des infirmières canadiennes doit être étudié attentivement par tous les gouvernements, et cela d'une manière sérieuse et objective.

Ce mémoire illustre de nombreux domaines dans lesquels les infirmières pourraient participer à la prestation de soins de santé si la façon d'envisager le premier contact avec les malades était modifiée. Alors, nous proposons que les recommandations du juge Hall relatives au mémoire de l'Association des infirmières canadiennes soient mises en œuvre en accordant une attention spéciale au rôle de l'infirmière dans le domaine des soins primaires.

Compte tenu des projections et suggestions faites par le juge Hall et M. Lalonde, les huit propositions sous-entendent que toute planification de la main-d'œuvre pour les années 80 doit refléter non seulement le statu quo, mais aussi le transfert des services, en particulier les soins infirmiers, des hôpitaux aux collectivités, afin d'éviter les pénuries d'infirmières et de spécialistes de domaines connexes dans le milieu. Selon des sources très diverses, il apparaît que beaucoup plus de soins infirmiers seront fournis à l'extérieur des hôpitaux. Il continuera certainement d'y avoir des soins infirmiers dans les hôpitaux, mais il se produira probablement un transfert de nombreux services à l'extérieur des établissements de traitement des maladies graves.

Nos commentaires portent ensuite sur la création de spécialités dans certain domaines des soins infirmiers. Il faut s'assurer que des pénuries de main-d'œuvre ne se produisent pas dans certaines spécialités. Par notre proposition n° 9, nous demandons que des fonds soient accordés pour la mise sur pied de programmes courts, et régionaux dans la mesure du possible, pour la formation du personnel dans ces spécialités.

Si je puis faire un commentaire à ce sujet pour un instant: nous admettons que le Nouveau-Brunswick est une petite province, que le nombre d'infirmières y est moins élevé que dans d'autres provinces et qu'en réalité, il serait impossible de former ici des spécialistes dans tous les domaines des soins infirmiers. Mais si nous pouvions, dans certains cas, regrouper des régions sur le plan linguistique et autre, par exemple la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick; la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Îles-du-Prince-Édouard ou le Nouveau-Brunswick et le Québec, cela pourrait être valable.

Dixièmement, nous proposons qu'on reconnaisse l'existence de pénuries critiques dans certaines catégories de spécialités chez les infirmières autorisées. Au début, nous avons nommé trois domaines où la demande est actuellement très grande: la psychiatrie, la gérontologie et l'administration. L'expert-conseil en formation industrielle du Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration nous a aidés à créer des programmes de formation spécialisée à court terme pour les infirmières autorisées du Nouveau-Brunswick et nous espérons certainement continuer à collaborer avec ce groupe.

[Text]

The Adult Occupational Training Act stipulates that provinces may set priorities in consultation with the federal government. The training agreements are signed between each province and the federal government based on priorities. This has led to variations in the application of the act and precludes a regional approach to the implementation of specialty courses in nursing.

The New Brunswick association therefore proposes that the federal government encourage the provinces to include nursing in their yearly priority planning for the Adult Occupational Training Act. We realize that there might be changes depending upon what happens with the constitutional discussions, and so on, now, but we would still strongly make this recommendation.

Shortages in nursing, we believe, in the eighties will not necessarily be restricted to specialty areas but will be evidenced in the whole field of nursing, certainly in this province. In some areas attempts are being made to alleviate a shortage of nurses by bringing nurses in from other countries. The institutions presently doing this, I believe, look upon this as a short-term solution, as does the New Brunswick Association of Registered Nurses.

Often what happens is that once the orientation period is completed, many of these people will move on to other provinces where salaries and working conditions are more attractive, and so on, so it has not turned out, certainly in the past, to be a very long-term solution and probably will not now. We have sixteen hundred nonpractising nurses registered with our association. There may be people in this group who would be interested in employment. Some of them are not presently eligible for practising registration because a five-year period of time has lapsed since they have practised.

This group of nurses could provide a stable geographic manpower base if reorientation courses were available in their areas. The association feels that recruitment of nurses from out of the country would be unnecessary were this group of nurses reintegrated into the work force.

The association now believes that reorientation programs best belong under the auspices of established post-secondary nursing schools. Utilization of these facilities would provide ongoing courses responding to community needs. Therefore, we recommend that the federal government channel funds to New Brunswick Educational Institutions at the post-secondary level for the purpose of implementing reorientation programs for nurses.

We have another group of nurses not practising who have left the workforce for a time to care for a family. We have reason to feel that a number of these people as well might return to the workforce, and one big area for them would be child care. We would recommend that the federal government encourage the Province of New Brunswick to establish child-care facilities on a 24-hour basis within employment settings. This seems to be one big incentive that might attract a number of people back into the active practice of nursing. We

[Translation]

La *Loi sur la formation professionnelle des adultes* permet aux provinces d'établir un ordre prioritaire en consultation avec le gouvernement fédéral. Les autorités provinciales et fédérales peuvent ensuite conclure des ententes relatives à la formation. Cela a entraîné une application aléatoire de cette loi et empêche toute approche régionale de la mise sur pied de programmes de formation spécialisée en soins infirmiers.

Notre association propose donc que le gouvernement fédéral encourage les autorités provinciales à tenir compte des soins infirmiers dans la planification annuelle de leur ordre prioritaire, en vertu de la *Loi sur la formation professionnelle des adultes*. Nous nous rendons compte que le présent débat sur la Constitution pourrait apporter des changements en cette matière, mais nous insistons néanmoins sur cette proposition.

A notre avis, dans les années 80, les pénuries de personnel ne se feront pas sentir nécessairement dans des spécialités bien limitées du domaine infirmier, mais dans l'ensemble de la profession, en tous cas certainement au Nouveau-Brunswick. Dans certains domaines, on tente actuellement de palier le manque d'infirmières en embauchant du personnel de l'étranger. Selon moi, les établissements qui le font, tout comme l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick, considèrent cette mesure comme une solution à court terme.

Souvent, une fois leur période d'orientation terminée, nombre de ces personnes déménagent dans d'autres provinces où les salaires et les conditions de travail sont plus intéressants. Par conséquent, cela ne sera probablement pas une solution à très long terme—en tout cas, cela ne l'a certainement pas été dans le passé. Notre association compte 1,600 infirmières autorisées inactives, dont certaines pourraient être intéressées à travailler. Actuellement, certaines d'entre elles ne sont pas autorisées à travailler, car cinq ans se sont écoulés depuis qu'elles ont cessé la pratique de leur profession.

Ce groupe d'infirmières pourrait constituer une base de main-d'œuvre géographiquement stable si un programme de recyclage leur était offert dans leur région. Notre association estime qu'il ne serait pas nécessaire de recruter du personnel étranger si ce groupe d'infirmières réintégrait la population active.

Nous sommes d'avis que ce sont les écoles de sciences infirmières de niveau post-secondaire qui sont les mieux placées pour exécuter des programmes de recyclage. Elles pourraient offrir des cours permanents qui répondraient aux besoins locaux. Nous proposons donc que le gouvernement fédéral subventionne les écoles post-secondaires du Nouveau-Brunswick pour la mise en œuvre de programmes de recyclage à l'intention des infirmières.

Nous représentons un autre groupe d'infirmières qui ont quitté leur travail pour un certain temps afin de s'occuper de leur famille. Nous avons des raisons de croire qu'un certain nombre d'entre elles pourraient aussi réintégrer la population active; la question des garderies les intéresse grandement. Nous proposons que le gouvernement fédéral encourage les autorités du Nouveau-Brunswick à créer des garderies ouvertes 24 heures par jour en milieu de travail. Il nous semble que cela constituerait un encouragement considérable au retour

[Texte]

do recognize, again, that low salaries in this province are making it very difficult at the present time to recruit nurses to the profession, and they certainly cause problems for the schools that are trying to attract people to enter the profession of nursing.

We have but briefly expressed the many variables of manpower planning, but if you would require further information, or certainly if there are questions we would be pleased to try to answer them. Again, we thank you for the opportunity to present this.

The Chairman: Thank you very much, Mrs. Thorne. As I mentioned at the beginning, we have received a lot of evidence with respect to this subject, not only with respect to the shortage of nurses but other health care specialists. I am convinced right now that we are going to have to include some very specific recommendations in our report on this field. We are listening to the evidence and of course we have not decided yet what those recommendations will be. I am pleased to have your brief, which has some very specific recommendations and complements very well other remarks we have heard on the field.

Now we would probably like to ask some questions.

Mr. McDermid, do you have some questions?

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. There are a couple of recommendations I would like to follow up on here: No. 12 and No. 13. I get the feeling that you are "supposing" that if these programs were in place this would attract. Have you done any studies through the association with nurses to find out whether or not, if child-care facilities were set up on a 24-hour basis or if we did have updating courses in post-secondary education institutions, you in fact would have a number return to the fold, so to speak? That is a biblical saying.

Mrs. Thorne: I am not sure that we have done any very sophisticated finding-out in this regard. We have certainly talked to a number of people. The hospital association is asking questions of this sort through a questionnaire to some institutions right now so we will probably have more information on that. I think it is more on a word-of-mouth basis that we have heard this. We are actually located in different communities in the province, and it comes from Saint John, it comes from Fredericton, it comes from other parts of the province just through talking with nurses who are not working right now.

On the reorientation, we do have more information there on people who have not practised nursing for five years and who want to come back into nursing. We certainly have more information on that one. Some of those people have been taking refresher courses which have been offered in the past by specific hospitals within the province. One of the difficulties with that group is that although some of them are not mobile enough to go to another part of the province to take one of these courses, they might be able to take one if it was offered nearer their own community.

[Traduction]

d'un certain nombre d'infirmières à la pratique active de leur profession. Mais nous reconnaissons, encore une fois, que le faible taux de rémunération dans cette province rend le recrutement des infirmières très difficile à l'heure actuelle et qu'il pose certainement des problèmes pour les autorités scolaires qui tentent d'attirer des candidates à la profession.

Nous n'avons fait qu'un bref exposé des nombreux facteurs qui influent sur la planification de la main-d'œuvre, mais nous sommes disposées à répondre à toute question ou demande de renseignements. Encore une fois, nous vous remercions de l'occasion que vous nous avez fournie de présenter notre mémoire.

Le président: Merci beaucoup, madame Thorne. Comme je l'ai dit au début, nous avons reçu beaucoup de représentations en cette matière, non seulement sur la pénurie d'infirmières, mais aussi d'autres spécialistes du monde médical. Je suis convaincu maintenant qu'il va nous falloir formuler des recommandations précises à ce sujet. Nous recueillons les témoignages et, bien sûr, nous n'avons pas encore arrêté nos recommandations. Je suis content de recevoir votre mémoire qui contient des propositions très précises et qui complète très bien d'autres remarques qui nous ont été adressées à cet égard.

Maintenant, il y a probablement quelqu'un qui veut poser des questions.

M. McDermid, avez-vous des questions?

M. McDermid: Merci, monsieur le président. J'aimerais être renseigné davantage sur quelques recommandations: la 12^e et la 13^e. A ce qu'il me semble, vous «supposez» que si ces programmes étaient mis en œuvre, ils rendraient la profession plus attrayante. Votre association a-t-elle effectué des recherches pour déterminer s'il existait des services de garderie ouverts 24 heures par jour ou s'il existait des cours de recyclage dans les établissements d'enseignement post-secondaire pour, en fait, ramener au bercail un certain nombre de brebis égarées? C'est une parole de la Bible.

Mme Thorne: Je ne suis pas sûre que nous ayons fait des études approfondies à ce sujet. Nous avons certainement parlé à certaines personnes. L'association des hôpitaux fait enquête actuellement auprès de certains établissements sous forme d'un questionnaire; alors, nous aurons probablement plus de renseignements à ce sujet. Je pense que les renseignements que nous avons nous ont été communiqués verbalement. En réalité, nous sommes situées un peu partout dans la province et les commentateurs nous viennent de Saint-Jean, de Fredericton et d'autres parties de la province, de la part d'infirmières qui ne travaillent pas actuellement.

En ce qui touche la réorientation, nous disposons de plus de détails de la part de personnes qui ne pratiquent plus leur profession depuis cinq ans et qui aimeraient y revenir. Nous avons certainement plus de détails à ce sujet. Certaines de ces personnes ont suivi des cours de recyclage qui ont déjà été offerts par des hôpitaux de la province. Il se présente des difficultés à cet égard. Certaines personnes ne peuvent se déplacer dans une autre région de la province pour suivre ces cours, mais ceux-ci attireraient probablement plus de candidats s'ils étaient donnés localement.

[Text]

Miss Judith Oulton (New Brunswick Association of Registered Nurses): The other facet of this recommendation that I think is extremely important is the fact that in the past we have arranged reorientation or refresher courses, with funding from Manpower, through the hospitals, which has usually involved a commitment by those nurses involved in refresher courses to work for the hospital. By channelling funds to post-secondary nursing educational facilities we can therefore meet community needs more in that we would not have that commitment to hospital nursing. These nurses could be working in fields that are outside of the hospital realm; i.e., public health, doctors' offices and so on.

Mr. McDermid: Home care; that sort of thing.

The thrust of nursing training has changed dramatically in the last six or seven years to maybe more of a scholastic rather than a hands-on type of training, as in the past. The three-year course is a two-year course now. One of the questions I asked yesterday was, do you feel the new program is working out? Has it had a fair chance, has it had a fair trial? Let us put it that way. The answer I got back was no, they would like to go back to the old three-year type of thing. They found it was easier to recruit; they found it turned out a better nurse. This is one person's opinion from yesterday; I would like to hear from the nurses now as to what they think.

Mrs. Thorne: I am not sure I should even speak to this one. I have to tell you I might have a conflict of interest. I happen to be a director of one of the two-year diploma programs, the first one that started in New Brunswick. However, I am a graduate myself, initially, of the three-year hospital program; then I went on later and did further study and so on.

I strongly believe in the programs that have been established outside of the direct control of the hospital in terms of the preparation of nurses or I would not be doing what I am doing now. You are quite right when you say there has been a shift of emphasis to a more theoretical approach. There still is a significant amount of nursing practice in these programs, and the practice is planned and directed by the schools in relation to theory that is being studied around the same time. Things are put together very differently, which is the main reason it is possible to do it in a shorter period of time. It is not an apprenticeship type of situation as existed in the three-year hospital program.

I know there are criticisms. I certainly know everybody has not welcomed the change with open arms, and there are people who would like to go back to the three-year hospital program. Quite frankly, if we were back at the three-year hospital program situation today, I do not know what I would do to recruit people into those programs because I do not think they would go, in terms of the kind of preparation that was going on and the way people are thinking, their expectations of an educational program now.

I would like one of the other people to comment on this because I am biased, I am sure, in my opinion.

[Translation]

Mlle Judith Oulton (Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick): A mon avis, cette recommandation comporte une autre facette extrêmement importante. Dans le passé, nous avons organisé les cours de réorientation ou de recyclage à l'aide de subventions du Centre d'emploi, par l'intermédiaire des hôpitaux, ce qui obligeait habituellement les infirmières à s'engager à travailler dans les hôpitaux en question au terme de leurs études. Si les subventions étaient accordées aux écoles de sciences infirmières post-secondaires, nous pourrions davantage satisfaire les besoins communautaires, en ce que les diplômées ne seraient pas obligées de travailler dans un hôpital. Ces personnes pourraient travailler ailleurs, par exemple dans les services de santé publique, les cabinets de médecins, etc.

M. McDermid: Les soins à domicile et autres services du genre.

La formation des infirmières s'est modifiée considérablement au cours des six ou sept dernières années: de pratique qu'elle était, la formation est devenue peut-être plus scolaire. La durée du cours est passée de trois à deux ans. L'une des questions que j'ai posées hier était la suivante: Pensez-vous que le nouveau programme est efficace? A-t-il eu le temps de faire ses preuves? Pour être franc, on m'a répondu par la négative; on m'a dit qu'on aimerait revenir à l'ancien régime. On estime qu'il était alors plus facile de recruter et que les diplômées étaient de meilleurs infirmières. C'est là l'opinion d'une personne interrogée hier. J'aimerais connaître l'opinion des infirmières qui sont ici.

Mme Thorne: Je ne sais même pas si je devrais répondre à cette question. Je dois vous dire que je pourrais peut-être me trouver en conflit d'intérêts. Je suis directrice d'un de ces programmes de deux ans, le premier qui ait pris naissance au Nouveau-Brunswick. Toutefois, j'ai moi-même suivi un cours de trois ans dans un hôpital, avant de me perfectionner.

Je crois fermement à l'efficacité des programmes de formation indépendants du réseau hospitalier car, autrement, je ne ferais pas ce que je fais actuellement. Vous avez parfaitement raison quand vous dites qu'on insiste davantage maintenant sur la formation théorique. Mais ces programmes comportent quand même une grande partie de travaux pratiques planifiés et exécutés en fonction des notions théoriques assimilées. L'organisation des cours est très différente; c'est la principale raison pour laquelle la durée du programme est plus courte. Ce n'est pas une situation d'apprentissage comme celle que constituait le programme de formation de trois ans en milieu hospitalier.

Je sais qu'il y a certaines critiques à ce sujet. Je suis consciente, bien sûr, que ce changement n'a pas été accueilli à bras ouverts par tout le monde et que certaines personnes aimeraient revenir au programme de trois ans. Franchement, si ce programme existait encore aujourd'hui, je ne sais pas ce que je ferais pour recruter des candidats. Je ne pense pas que les gens seraient intéressés à ce genre de formation car les façons de penser et les aspirations sont très différentes maintenant.

J'aimerais que l'une de mes collègues donne son avis à ce sujet car mon opinion est partielle, j'en suis sûre.

[Texte]

Miss Oulton: My background has been teaching in a four-year baccalaureate program so I will offer another perspective.

Looking at the program that exists in Fredericton and going back through the phasing-out of the three-year programs in New Brunswick, it takes a long time to adjust to change. I think it is probably fair to say that it took this community's nursing and health-related personnel about 17 years to become accustomed to the baccalaureate concept and the baccalaureate graduate, and I think now we can see a full support for that, in this community at least. But we are still struggling in New Brunswick because we are only ten years old with a two-year program. We recognize that we still see the education-service gap that we did not see in traditionally hospital-trained schools because service knew what the educational philosophy and objectives were. I think we recognize that we could do something to help rectify that gap through more education-service conferences, and I believe the association in this province is looking towards fulfilling that need right now.

Mr. McDermid: Okay. One last question, and I ask this to Pauline Rivard, if I may. How many men have you got registered in New Brunswick in nursing?

Mme Pauline Rivard (Association des infirmières enrégistrées du Nouveau-Brunswick): Trente, trente-cinq dont 27 actifs. De 27 à 35, à peu près. C'est une des raisons pour lesquelles la plupart de nos recommandations, concernent le secteur de la femme, tout simplement parce que celles qui sont présentement dans la profession sont des femmes et non pas parce qu'on s'attend de recruter seulement, des femmes.

Mr. McDermid: Do you find an increase in men coming into nursing or an increased interest?

Mme Rivard: Non, cela demeure stable depuis maintenant quelques années. Habituellement, on a une dizaine d'hommes qui se joignent au programme d'infirmières chaque année et ensuite, il y en a qui quittent. Il y en a qui restent, il y en a qui quittent la province, ce qui fait qu'actuellement, on a de 27 à 35 hommes qui pratiquent la profession infirmière.

Mr. McDermid: If salaries were a little better for nurses, do you feel that that might attract more men to the profession?

Mme Rivard: Je crois que la plupart des salaires actuellement offerts pour les postes traditionnellement réservés aux hommes sont plus attrayants que les salaires et les conditions de travail des postes habituellement occupés par des femmes. Il ne faut pas se limiter aux salaires, ici, au Nouveau-Brunswick. Quand on parle des conditions de travail des infirmières, on parle de personnes qui peuvent travailler huit journées consécutives de nuit avec ensuite une journée et demie de congé et recommencer de jour pour sept journées consécutives et cela, pour le salaire le moins élevé pour les infirmières au Canada. Cela ne se limite pas tout simplement au salaire.

[Traduction]

Ms. Oulton: Je pense pouvoir donner un point de vue différent car j'ai enseigné dans le cadre du programme du baccalauréat, d'une durée de quatre ans.

Si l'on considère le programme actuel enseigné à Fredericton en se rappelant l'élimination des programmes de trois ans au Nouveau-Brunswick, on constate que l'adaptation au changement est longue. A mon avis, il est probablement raisonnable de dire qu'il a fallu dix-sept ans au personnel infirmier et aux autres travailleurs de la santé de cette localité pour s'habituer à la notion du baccalauréat et du bachelier en soins infirmiers. Je pense que ce programme jouit maintenant d'un appui total, au moins ici. Mais ce n'est pas toujours le cas ailleurs au Nouveau-Brunswick, car le programme de deux ans n'est en vigueur que depuis dix ans. Il est vrai qu'il existe encore un écart entre les objectifs des écoles et ceux des établissements de santé, écart qui n'existait pas dans le régime traditionnel des écoles affiliées aux hôpitaux car ceux-ci connaissent la philosophie et les objectifs d'éducation. Nous admettons, je pense, que nous pourrions tenter de réduire cet écart par la tenue d'un plus grand nombre de conférences réunissant des représentants du monde de l'éducation et des établissements de santé. Et je pense qu'actuellement, notre association veut satisfaire les besoins en cette matière.

M. McDermid: Très bien. J'aimerais poser ma dernière question à Pauline Rivard, si c'est possible. Combien le Nouveau-Brunswick compte-t-il d'infirmiers?

Mrs. Pauline Rivard (New Brunswick Association of Registered Nurses): There are 30 to 35 male nurses, of which 27 are active. About 27 to 35. That is one of the reasons why most of our recommendations deal with women's problems, simply because the present members of the nursing profession are women and not because we wish to recruit only women.

M. McDermid: Est-ce que le nombre d'infirmiers augmente ou observez-vous un plus grand intérêt de la part des hommes envers cette profession?

Mrs. Rivard: No. The situation has been quite stable for a few years now. Normally, about 10 men join the nursing program each year, but some of them don't go through the whole program. Some of them leave the province, so that we now have 27 to 35 male nurses in New Brunswick.

M. McDermid: Si le salaire des infirmières était plus élevé, croyez-vous que cette profession pourrait attirer plus d'hommes?

Mrs. Rivard: In my opinion, salaries presently attached to positions traditionally offered to men are more interesting than salaries and working conditions relating to positions ordinarily offered to women. Here in New Brunswick, one must not consider only salaries. One has to consider the working conditions of the nurses, that is, people who may work 8 nightshifts in a row and then have 1½ days off and then start to work again for seven days in a row, and this for the lowest salary paid to nurses in Canada. Salary is not the only consideration.

[Text]

Mr. McDermid: Working conditions as well.

Mme Rivard: Oui, beaucoup, bien que le salaire soit un facteur. Maintenant, par le passé, les étudiants qui allaient en nursing y allaient pour le facteur social, l'aspect social qu'offre la profession, la satisfaction personnelle. Mais maintenant, les étudiants au niveau secondaire sont beaucoup plus conscients du facteur économique. On nous pose maintenant des questions qu'on ne nous avait jamais posées auparavant: quel sera mon salaire? De plus en plus, la question se pose, de plus en plus, il y a toutes sortes de carrières offertes aux personnes qui finissent leurs études secondaires. Il y a de moins en moins d'étudiants qui finissent au niveau secondaire, ce qui fait que le recrutement devient de plus en plus difficile.

Mr. McDermid: During our task force hearings we have heard great pleas from women's organizations to allow them into the traditional men's fields of occupations and I just wonder if the reverse is not true.

We have heard an awful lot about the pay but nobody has quoted any figures. What would the average salary of a practising nurse within a hospital, not a private nurse but a nurse in a public hospital, be today?

Mrs. Thorne: The salary would be \$12,541 a year.

Mr. McDermid: That is the average, is it?

Mrs. Thorne: That is the average.

Mr. McDermid: That is the average. What would a nurse start at?

Mrs. Rivard: Six-something an hour.

The Chairman: Does the average include part-time people?

Mrs. Thorne: No.

Mrs. Rivard: No, the part-time people have a higher hourly rate than the full-time people because they do not have any fringe benefits.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: I want to follow up on some of the questions asked by Mr. McDermid. In asking these questions I have not formed any views. I am acting a bit as the devil's advocate in repeating statements that were made to us in other places, so do not misunderstand me, I am trying to come to conclusions.

Nobody has suggested that we return to the three-year program as it formerly was. Those witnesses admitted the former three-year program was too short of academic theory, that it was exploitive, and that it was too repetitive in many areas. Nobody suggested that we go back to it, but they thought that maybe the pendulum had swung too far in the other direction, that now there was not enough practical training. Witnesses stated that in the past under the three-year program, when a nurse finished her three years work she had seen sometimes hundreds of operations, now maybe five or six; also she had witnessed the birth of many children, now very few, not just because there is a decline in the birth rate but because of the system. They suggested a better blend. And, by

[Translation]

M. McDermid: Il faut considérer aussi les conditions de travail.

Mrs. Rivard: Yes, very much so, although salary is a factor. In the past, applicants for the nursing profession were interested in the social factor, the social aspect of the work, the personal satisfaction it brought to them. However, now, our students at the secondary level are much more aware of the economic conditions. We are asked questions that were never asked to us in the past, such as: What will the salary be? More and more, this aspect is taken into account. All kinds of careers are offered to high school graduates. Our recruiting becomes more and more difficult as there is a decrease in the number of high school graduates.

M. McDermid: Au cours des séances de notre groupe de travail, des représentantes d'organisations de femmes réclamaient le droit d'être admises dans les professions traditionnellement réservées aux hommes. Mais je me demande simplement si l'inverse n'est pas également vrai.

On nous a beaucoup parlé des salaires, mais personne ne nous a donné de chiffres. Quel serait le salaire moyen d'une infirmière travaillant dans un hôpital, pas un établissement privé, mais une infirmière travaillant dans un hôpital public?

Mme Thorne: Le salaire est de \$12,541 par année.

M. McDermid: Il s'agit du salaire moyen, n'est-ce pas?

Mme Thorne: Il s'agit du salaire moyen.

M. McDermid: Il s'agit du salaire moyen. Quel est le salaire des débutantes?

Mme Rivard: Six dollars et quelques l'heure.

Le président: Ce salaire moyen vaut-il pour les employées à temps partiel?

Mme Thorne: Non.

Mme Rivard: Non, les employées à temps partiel ont un salaire horaire plus élevé que les employées à temps plein, parce qu'elles n'ont pas d'avantages sociaux.

M. McDermid: Merci.

Le président: Je veux compléter certaines questions posées par M. McDermid. Les questions que je pose ne reflètent pas nécessairement mon opinion. Je me fais un peu l'avocat du diable en répétant des commentaires qui nous ont été faits ailleurs. Alors, comprenez-moi bien, j'essaie d'en venir aux conclusions.

Personne n'a proposé un retour au programme de trois ans. Les témoins interrogés ont admis que ce programme ne laissait pas suffisamment de place à la théorie, qu'il favorisait l'exploitation et qu'il était trop répétitif sous de nombreux aspects. Personne n'a proposé le rétablissement de ce programme, mais on estimait que le pendule était peut-être allé trop loin dans l'autre direction, que la formation pratique était maintenant négligée. Les témoins ont souligné que, dans le passé, une finissante avait parfois assisté à des centaines d'opérations, tandis que maintenant, elle n'en voit que cinq ou six peut-être. Elle avait également assisté à de nombreuses naissances, contrairement à aujourd'hui, non seulement à cause de la baisse du taux de natalité, mais aussi à cause du changement de

[Texte]

the way, this is not only with respect to nursing, nearly all our witnesses have said that there should be more on-the-job training, more hands-on training, whether it is in engineering or in electronics or whatever.

So what I am asking you is not whether you think we should go back to the three-year program as it was, but do you think perhaps there could be a better blend between what you have now of an academic program and an in-the-hospital program. We have received complaints from doctors that the new nurses cannot anticipate as well, that they have to almost start afresh with them; they are not too happy with them. I do not know if it is stereotypes or what, but this is what they have said. They would like more on-the-job training, or more in-hospital training. So, I am not asking if we should go back, but if there should be a better blend.

Mrs. Thorne: I am sure we can improve. We have to sort of constantly look at the areas where we do have students practice, and a better blend probably. I do not know if people realize that currently in the two-year diploma programs in this province there are at least 1,200 hours of nursing practice in those programs, that is practice in institutions such as hospitals, in the various broad areas of nursing.

The Chairman: During the two years?

Mrs. Thorne: Yes, during the two years. We currently have a research proposal here. It has not reached the point of actually being put into motion yet, but the Department of Health in this province is considering studying the graduates of the diploma programs. We would welcome that if it was done, because we may indeed find that there are areas that you need to look at within the program and perhaps provide additional practice in certain areas.

One of the difficulties that we have had certainly is that the expectation is still there, I think, to a certain extent, that fairly soon after a person has graduated from a diploma program they will be able to take charge of a ward in a hospital and so on. We certainly have difficulties there because that aspect is really not developed in the diploma program at all and it was not intended to be. But certainly the graduate of the diploma program should be prepared to give direct nursing care in the main areas of nursing, and if they are not, then I think we definitely need to look at areas in the program.

The Chairman: As was mentioned by you and by others, some of the reasons why people are not going into nursing are because of the conditions of work, not just the pay but the conditions of work, the fact that the sick have to be cared for on weekends, at night, in the middle of the night, and so on, and there are other areas of work opening for women where that they can go home at five o'clock and get paid as well, so

[Traduction]

programme. Les témoins ont suggéré l'adoption de programmes plus variés, et cela, non seulement dans le domaine des soins infirmiers. Presque tous nos témoins estimaient qu'il devrait y avoir plus de formation en cours d'emploi, plus de formation pratique, que ce soit pour les ingénieurs, les électroniciens, etc.

Alors, je ne vous demande pas si vous pensez qu'on devrait rétablir l'ancien programme de trois ans, mais plutôt si vous pensez qu'on pourrait peut-être atteindre un moyen terme entre le programme théorique actuel et le programme de formation en milieu hospitalier. Des médecins nous ont adressé des plaintes selon lesquelles la capacité d'anticipation des nouvelles infirmières n'est pas aussi élevée. Ils doivent presque recommencer à zéro avec elles; ils n'en sont pas satisfaits. Je ne sais pas s'il s'agit de stéréotypes ou quoi, mais c'est ce qu'ils ont dit. Ils aimeraient voir plus de formation en cours d'emploi ou plus de formation en hôpital. Alors, je ne demande pas si nous devrions rétablir l'ancien programme, mais plutôt s'il ne faudrait pas élaborer un meilleur programme.

Mme Thorne: Je suis sûr qu'une amélioration est possible. Il nous faut presque constamment observer les domaines où nos étudiants obtiennent leur formation pratique, et il nous faudra probablement améliorer la composition du programme. Je ne sais pas si les gens se rendent compte que le programme actuel de deux ans au Nouveau-Brunswick comprend au moins 1,200 heures de formation pratique dans des établissements comme les hôpitaux, et ce dans les divers domaines des soins infirmiers.

Le président: Pendant les deux années du programmes?

Mme Thorne: Oui, pendant les deux années. Un projet de recherches a été proposé dans notre province. Il n'a pas encore été mis aux voix, mais le ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick se propose d'examiner la compétence des diplômés des programmes d'études supérieures. Nous en serions enchantés, car nous pourrions déceler les domaines présentant des faiblesses et peut-être augmenter la formation pratique dans certaines parties du programme.

A mon avis, l'une de nos difficultés provient certainement du fait que, dans une certaine mesure, on suppose qu'une infirmière récemment diplômée peut prendre charge d'une salle d'hôpital, et les reste. Cela produit certainement des problèmes car cet aspect de la profession n'est réellement pas touché dans le programme d'étude et l'on ne voulait pas orienter le programme à cette fin. Mais la diplômée devrait certainement être préparée à fournir des soins infirmiers directs dans les principales branches du domaine. Si elle ne le peut pas, alors je pense qu'il faudrait indéniablement examiner notre orientation.

Le président: Comme vous et d'autres témoins l'ont mentionné, les conditions de travail des infirmières expliquent en partie la non-popularité de cette profession. Non seulement le salaire, mais les conditions de travail, le fait que les malades doivent être soignés pendant les fins de semaine, au milieu de la nuit, etc. Il y a d'autres domaines où les femmes peuvent rentrer du travail à cinq heures et profiter d'un salaire aussi

[Text]

they are not going into nursing. But there are other traditional areas of work for women where those same conditions apply, but in which there are still away more applicants than there are openings. I am thinking of flight attendants on airlines; they have to work weekends, they have to work at night, they have dangerous conditions. All of us who are members of Parliament, have young women coming to us and saying, Can you get me into Air Canada? Or, Can you get me into so and so? I am just wondering why that profession has away more demand, and it is, a sense, less useful to society than your profession. There are the same more or less difficult working conditions, they certainly are not glamorous working conditions.

Mr. McDermaid: More sex appeal.

The Chairman: Maybe that is what it is, I do not know. I am asking you, what do you think that profession has that yours does not? We cannot get people. Last night I was told that in the Edmundston Hospital they can train 40 nurses and they only have something like 14 applicants up there. All over Canada, there are away more applicants for flight attendants on airlines than there are openings. If any of you want to talk, go ahead.

Mrs. Oulton: First of all, I think there is a glamour, and I think there factors inherent in your example. The ability to travel, et cetera, is there. We recognize that we are not recruiting. We have not had to, that is one factor, and we have not reached a sophistication in recruitment within nursing, which is something that we must address very soon. I think other professions are far ahead of us in this area.

Another factor that I feel is very real is that we have just watched, in 1978-79, a huge surplus of nurses throughout the country unable to get jobs. Again, it is a cyclical thing. Every three to five years we seem to go through acute shortages and then an oversupply. I am not sure that that trend should be assumed to be going to continue from now on. In 1979 we witnessed immense numbers in Ontario, and we only had three provinces that really were looking for nurses. When people see this coming, they start to withdraw from the profession, or from considering the profession.

I think we have not had guidance counsellors who were informed enough about nursing and the benefits of nursing. There a lot of similar factors.

The Chairman: Do you think it would help, with respect to recruiting, if the government, in conjunction with the nursing associations across the country, were to launch some kind of publicity program to show the value of nurses in the community, what they do, and so on, either through television or the media in some way or other, so that young people would have a better perception of the value of nursing, an so on?—I mean in addition to other things, I am not saying that that should be the only thing done, but do you think that might help?

Mrs. Oulton: Yes, I think that would be terrific. I think we have to work at getting a more acceptable image—I think it

[Translation]

élevé; alors, elles ne s'orientent pas vers les soins infirmiers. Mais il existe d'autres emplois traditionnellement réservés aux femmes où les conditions de travail ressemblent à celles des infirmières, mais qui attirent plus de candidates. Je pense aux hôtesses de l'air, qui doivent travailler pendant les fins de semaine. Elles doivent travailler la nuit et elles font face à un certain danger. Nous, les députés, recevons des jeunes femmes qui nous demandent de les aider à trouver un emploi à Air Canada ou ailleurs. Je me demande bien pourquoi ce travail est beaucoup plus populaire, même si, d'un certain point de vue, il est moins utile à la société que le vôtre. Vos conditions de travail sont à peu près aussi difficiles et certainement pas attirantes.

M. McDermaid: Le métier d'hôtesse de l'air a plus d'attrait.

Le président: Peut-être que c'est ça. Je ne sais pas. Je vous le demande: qu'est-ce que ce métier a que le vôtre n'a pas? Vous ne pouvez pas recruter de candidates. Hier soir, on m'a dit que l'hôpital d'Edmundston peut former 40 infirmières, mais qu'il n'y en a que 14 en stage. Dans tout le Canada, il y a beaucoup plus de demandes d'emploi comme hôtesse de l'air qu'il n'y a de postes à pourvoir. Vos témoignages sont les bienvenus.

Mme Oulton: Tout d'abord, je pense que le métier d'hôtesse de l'air a un certain attrait à cause de divers facteurs, comme la possibilité de voyager, etc. J'admets que notre effort de recrutement n'est pas suffisant. Nous n'avons pas eu besoin de le faire dans le passé, c'est là une des causes à considérer, et nos techniques de recrutement ne sont pas tellement perfectionnées. Nous devons nous attaquer à ce problème très bientôt, car je pense que d'autres carrières nous dépassent grandement à cet égard.

Je pense que cette situation est causée par un autre facteur très actuel. En 1978-1979, nous avons observé un important surplus d'infirmières dans tout le Canada. Il faut dire que ce phénomène est cyclique. Tous les trois ou cinq ans, nous semblons subir de fortes pénuries suivies de surplus importants. Je ne suis pas sûre qu'il faille supposer que cette tendance se maintiendra. En 1979, nous avons observé un immense surplus d'infirmières en Ontario, tandis qu'il y avait seulement trois provinces qui en avaient besoin. Cela n'incite pas les gens à poursuivre ou à envisager une carrière dans ce domaine.

Je pense que les conseillers en orientation ne connaissent pas suffisamment le métier d'infirmière et ses avantages. Il y a beaucoup d'autres facteurs semblables qui jouent.

Le président: En ce qui concerne le recrutement, pensez-vous qu'il serait avantageux que le gouvernement, de concert avec les associations d'infirmières de tout le pays, mette en œuvre une sorte de programme publicitaire montrant l'importance de l'infirmière pour la communauté son rôle, etc. Quelle que soit sa forme, ce travail de sensibilisation pourrait s'effectuer par la télévision ou d'autres media de manière à mieux informer les jeunes sur la profession. Ce programme pourrait s'ajouter à d'autres mesures: je ne veux pas dire que c'est là la seule solution. Mais croyez-vous que cela pourrait aider?

Mme Oulton: Oui, je pense que ce serait formidable. Je pense qu'il nous faut travailler à améliorer notre image, à reprendre

[Texte]

was, in the past. I want to add that I think the essential social and humanistic elements of nursing are still there and are attracting people, but the other professions are away out ahead of us.

• 1520

The Chairman: I can again think of one more example which occurred during my term as Solicitor General when we admitted women into the RCMP. The ads that we put out in newspapers across the country for recruiting into the RCMP made police work look rather exciting and attractive when it is really very difficult work. It is very useful to the community and it was very important to have women in it. Certainly we obtained a large number of recruits—many more than we could handle in the beginning I recall—to undertake very difficult night work, weekend work, and tough work. But this was achieved through a kind of publicity program, but it was not the only thing.

A final question. Last night the witness pointed out that there was a shortage in nursing throughout the entire Province of New Brunswick except for the northeast. We asked him why, but he said only that there was not a shortage there as a matter of fact but a slight surplus. Is that correct and, if so, do you know why?

Mme Rivard: Est-ce que la personne qui vous a donné des renseignements a mentionné seulement le nord-est? A-t-elle dit qu'il y avait vraiment une lacune d'infirmières dans les autres régions de la province?

Le président: Oui, elle a dit qu'il y avait pénurie dans toute la province, sauf dans le nord-est.

Mme Rivard: C'est intéressant.

Le président: Je crois, mais je ne suis pas certain qu'elle a mentionné la région de Bathurst.

Mme Rivard: Il y a une étude qui a été faite récemment sur la main-d'œuvre infirmière au Nouveau-Brunswick et le rapport n'a pas encore été présenté. Très souvent, les personnes de la région de Saint-Jean ont tendance à dire qu'il y a une pénurie d'infirmières au niveau provincial parce qu'à Saint-Jean, il y a une très forte pénurie d'infirmières.

Cependant, il y a certaines régions de la province qui ne souffrent pas de pénurie d'infirmières dans le secteur général, mais qui souffrent de pénurie dans les domaines spécialisés, comme le disait madame Thorne au début. Je crois que, dans la plupart des parties du nord et du nord-est de la province, il n'y a pas de pénurie, mais dans les régions du sud, comme Saint-Jean et un peu Moncton, il y a un peu plus de difficultés.

Voici quelques-unes des raisons à cela. Par exemple habituellement, beaucoup de finissantes de l'école d'infirmières de Saint-Jean travaillaient dans la région de Saint-Jean. Maintenant, l'inscription à ce programme est à la baisse, il y a moins de finissants et l'apport d'infirmières dans la région ne répond plus nécessairement aux besoins.

Le président: Alors, vous dites que dans le nord, en général, il n'y a pas de pénurie, mais dans les spécialités, il y a pénurie.

[Traduction]

l'image que nous avions dans le passé. Je veux ajouter qu'à mon avis, les aspects social et humain de notre profession demeurent et qu'ils exercent un attrait. Mais les autres professions nous devancent de plusieurs foulées.

Le président: Un autre exemple me vient à l'esprit. Lorsque j'étais solliciteur général, nous avons décidé d'admettre les femmes dans la GRC; la publicité qui a paru dans tous les journaux du Canada à des fins de recrutement rendait le travail policier plutôt attrayant, alors qu'il s'agit en réalité d'un travail très difficile. Le policier est très utile à la société et il était très important de recruter des femmes. Nous avons reçu beaucoup de demandes, si je me rappelle, beaucoup plus que nous pouvions en accepter au début. Il s'agit d'un travail très difficile qui doit s'effectuer également la nuit et pendant les fins de semaine. Nous l'avons rendu attrayant grâce à une sorte de programme de publicité, mais ce n'était pas le seul moyen.

Une dernière question. Hier soir, un témoin a indiqué qu'il y avait pénurie d'infirmières dans tout le Nouveau-Brunswick, sauf dans le nord-est. Nous lui avons demandé pourquoi, mais il a dit qu'il y avait un léger surplus d'infirmières plutôt qu'une pénurie dans le nord-est. Est-ce exact, et si c'est le cas, pourriez-vous nous donner les causes de ce phénomène?

Mrs. Rivard: Did that witness mention only north-eastern New Brunswick? Did she say that there really was a shortage of nurses in the other regions?

The Chairman: Yes, she said that there was a shortage throughout the province except in the north-eastern region.

Mrs. Rivard: That is interesting.

The Chairman: I think, but I am not sure, that she has mentioned the Bathurst area.

Mrs. Rivard: A study has been done recently on the nursing work force in New Brunswick but the report has not been submitted yet. Very often, the people of St. John tend to say that there is a shortage in the whole province only because there is a severe shortage in their area.

However, some regions in New Brunswick are not affected by a shortage of generalist nurses, but lack specialized nurses as Mrs. Thorne has said at the beginning. I think that there is no shortage in most of the northern and north-eastern parts of the province but that some problems have been experienced in the southern areas, such as in St. John and a part of Moncton.

There are reasons for that. For example, normally, many graduates of the St. John's nursing school work in the vicinity of St. John. As the number of applicants, and therefore the number of graduates, decreases there is less nurses than needed in that area.

The Chairman: So, you are saying that generally, there is no shortage of generalist nurses in northern New Brunswick, but that there is one in the specialized areas.

[Text]

Mme Rivard: C'est cela.

Le président: M. McDermid me rappelle qu'hier soir le témoin a dit que s'il n'y a pas pénurie générale dans le nord c'est peut-être parce que les infirmières dans le nord sont moins mobiles pour une raison quelconque? Peut-être est-ce parce qu'elles parlent français, je ne sais pas.

Mme Rivard: Il se peut que la population du nord et du nord-est demeure plus stable que la population du sud et du sud-ouest, mais avant qu'on ne se prononce là-dessus et qu'on dise que c'est la raison... Je crois qu'il y a plusieurs facteurs, mais qu'il n'y a pas nécessairement une raison prédominante.

Le président: Merci. Je n'ai pas d'autre question.

Well, thank you. Yes, Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Excuse me, Mr. Chairman, I hate to step back in here but I just want to ask Judith Oulton a question which I meant to before and I overlooked. It has to do with the baccalaureate program, which is a B.Sc. Nursing, I believe. Is that what you are talking about?

Miss Oulton: Straight bachelor, yes.

Mr. McDermid: What percentage of those nurses being trained in this province would be under the baccalaureate program with the rest in the regular nursing program?

Miss Oulton: I think Pauline Rivard has the statistics more readily that I do, if you do not mind.

Mr. McDermid: Oh, thank you.

The Chairman: Mrs. Pauline Rivard.

Mme Rivard: Pour vous donner un exemple, en 1980, on a eu 204 finissants au niveau diplôme et 68 finissants au niveau universitaire, ce qui fait un peu plus du quart.

Mr. McDermid: Yes, a little better than a quarter. How many of those 68 would go on into administration work? Is that hospital administration part of the training?

• 1525

Mrs. Oulton: What we are doing in New Brunswick, through both of our baccalaureate programs, and we have two: one English and one French, is training nurses as generalists. They do not have any specialized training, if you like, in administration or teaching as you see in some other programs across the country. What we do find is that a lot of them do go into leadership positions. They do after they leave tend to enter administration or teaching after a couple or three years of experience. They are not, however, prepared for that within the program.

Mr. McDermid: Okay. Thank you very much. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much for your brief. As I pointed out at the beginning, the brief as you wrote it will be printed in its entirety and all the discussion that we had will also be printed as it took place.

Mrs. Thorne: Thank you.

[Translation]

Mrs. Rivard: Yes, that is correct.

The Chairman: Mr. McDermid reminds me that, according to the witness who spoke last night, there is a sufficient supply of nurses in northern New-Brunswick because the nurses from this area are more stable for some reason. Is it because they speak French? I don't know.

Mrs. Rivard: People from northern and north-eastern New Brunswick might be more stable than New Brunswickers from the southern and southwestern parts. But I would not be ready to say that this is the only reason. I think that there are several factors to consider and that there is not necessarily a primary factor.

The Chairman: Thank you. I have no other question.

Alors, merci. Oui, monsieur McDermid.

M. McDermid: Excusez-moi, monsieur le président, de revenir à la charge, mais j'aimerais poser une question que j'avais oublié de poser; elle s'adresse à Judith Oulton. Ma question porte sur le programme du baccalauréat, c'est-à-dire le baccalauréat ès sciences infirmières, je pense. Est-ce de cela que vous avez parlé?

Mlle Oulton: Oui, en effet.

M. McDermid: Quelle proportion des infirmières formées dans cette province sont inscrites au programme du baccalauréat?

Mlle Oulton: Je pense que Pauline Rivard est mieux placée que moi pour fournir des statistiques, si vous n'y voyez pas d'inconvénient.

M. McDermid: Oh, merci.

Le président: Madame Pauline Rivard.

Mrs. Rivard: For example, in 1980, there has been 204 graduates at the diploma level and 68 graduates at the university level, which is slightly more than one quarter.

M. McDermid: Oui, un peu plus du quart. Combien d'infirmières, parmi ces 68 finissantes, occupent des postes de gestion? Est-ce qu'elles reçoivent une formation en gestion hospitalière?

Mme Oulton: Ici, au Nouveau-Brunswick, nous formons des infirmières généralistes dans nos deux programmes de baccalauréat: le programme anglais et le programme français. Nous n'assurons pas de formation spécialisée, si vous voulez, en gestion ou en enseignement comme c'est le cas de certains autres programmes au Canada. Nous constatons cependant qu'un grand nombre de diplômées occupent des postes de direction. Après deux ou trois ans d'expérience, elles ont tendance à se diriger vers la gestion ou l'enseignement. Toutefois, leur formation ne les prépare pas à cela.

M. McDermid: D'accord, merci beaucoup. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup pour votre mémoire. Comme je l'ai indiqué au début, celui-ci sera imprimé intégralement, de même que nos délibérations.

Mme Thorne: Merci.

[Texte]

The Chairman: I will now call on Mr. Robert Burridge, the Vice-President of the University of New Brunswick. Mr. Burridge, if you have anybody with you that you wish to bring forward, you may.

Mr. Robert Burridge (Vice-President, University of New Brunswick): Thank you, Mr. Chairman. My remarks will be fairly brief. Being in an educational institution, I will try to address the subject of your task force deliberations from that point of view and be pleased to try to answer any questions which you may have following my brief remarks.

It goes without saying, or you would not be here, of course, that the subject of the task force mandate is of critical importance, particularly to this part of Canada. In the past, it has not been regarded as a primary responsibility of the universities to train persons for careers for the skilled trades or in the technician-technologist areas. This has been the area where the community colleges have addressed the skilled manpower problems for the country, although the universities have had an important impact, primarily through their faculties of education in preparing teachers for service in technical institutes, community colleges and in the high schools. The university, of course, has a diverse role to fulfil in the nation's development, cultural, social and economic. That sounds like a lead-in to a soap box speech on the importance of universities, which I do not intend to go into. I just want to review, very briefly, a few points to put the matter in context.

Universities have had, of course, their traditional role of providing a liberal education through scholarship and teaching. Over the past 75 years or so, most universities, not all, have developed programs in what might be called vocational, or professional, disciplines, engineering, forestry, nursing, law, education, business administration and the like, which do produce persons who are employed in the area which might be called skilled or highly qualified manpower, and these persons, of course, have had an important impact on this region and the nation insofar as its economic development is concerned.

• 1530

The most recent development would be in extension and continuing education, and although the signs are that this is really not accomplishing the kind of objective it was intended to, it does provide opportunities for the public to take courses of interest and value to them on a part-time or casual basis.

The problems, I think, which very briefly might be addressed profitably are the co-operation between universities and community colleges.

Universities have facilities which could be used for the dual purpose, and I will take one example. A laboratory in computer-aided design, computer-aided manufacturing, which is used primarily for research and teaching within the university, could be modified, I think, for use in the off-season for the training of machinists and the like in the use of this new technology. I believe, there is a legitimate technology transfer

[Traduction]

Le président: J'invite maintenant M. Robert Burridge, vice-recteur de l'Université du Nouveau-Brunswick, à témoigner. Monsieur Burridge, si vous désirez vous faire accompagner, vous êtes libre de le faire.

M. Robert Burridge (vice-recteur, Université du Nouveau-Brunswick): Merci, monsieur le président. Mon témoignage sera assez bref. Puisque je représente un établissement d'enseignement, mon intervention s'orientera à partir de ce point de vue et je me ferai un plaisir d'essayer de répondre à toute question que vous pourriez poser à la suite de mes brèves remarques.

Il va sans dire, sinon vous ne seriez pas ici, que votre mandat revêt une grande importance, en particulier pour les Canadiens de cette partie du pays. Dans le passé, l'objet premier des universités n'était pas la formation des étudiants pour les métiers spécialisés ou le secteur technique. Dans tout le Canada, ces secteurs étaient réservés aux collèges communautaires. Toutefois, les universités jouaient un rôle important à cet égard, surtout par la formation des professeurs d'instituts techniques, de collèges communautaires et d'écoles secondaires. Bien sûr, la participation des universités au développement de la nation est diversifiée: elle s'inscrit dans les domaines culturel, social et économique. Il peut sembler que je prêche pour ma paroisse, c'est-à-dire sur l'importance des universités, mais ce n'est pas là mon intention. Je veux simplement mettre quelques points en lumière, très brièvement, pour envisager la question dans son contexte.

Bien sûr, le rôle traditionnel des universités était d'assurer une formation en arts libéraux, par des programmes de bourses et d'enseignement. Au cours des 75 dernières années environ, la plupart des établissements universitaires, mais pas tous, ont mis sur pied des programmes orientés vers ce qu'on pourrait appeler le secteur professionnel (génie, foresterie, soins infirmiers, droit, éducation, administration des affaires, etc.) en vue de former ce qu'on pourrait appeler des spécialistes ou un personnel hautement qualifié. Et ces personnes ont certainement exercé une grande influence dans notre région et dans le Canada tout entier, du moins en ce qui concerne le développement économique.

La plus récente évolution se caractérise par l'apparition des programmes d'éducation permanente. Même si certains indices permettent de croire que ces programmes n'atteignent pas réellement les types d'objectifs visés, ceux-ci permettent d'offrir au public des cours intéressants et utiles sur une base temporaire ou occasionnelle.

Je vais traiter, très brièvement, d'un problème qui pourrait être réglé avantageusement, soit les rapports entre les universités et les collèges communautaires.

Les installations universitaires pourraient être utilisées à double fin. J'en donne un exemple. Le laboratoire de conception et de fabrication informatisées d'une université, qui sert d'abord à des fins de recherche et d'enseignement, pourrait être modifié, je pense, pour familiariser les machinistes et le personnel connexe avec ces nouvelles techniques, pendant la morte-saison. Je crois qu'il est possible d'effectuer un certain

[Text]

function which could be performed. We would have to look at it carefully in co-operation, of course, with the community colleges, as I do not think universities and community colleges should try to compete in the same area. The country cannot afford that.

As far as the more traditional professional programs are concerned, for instance, engineering and administration, enrolments remain strong in those areas. The decrease in the source pool of students is of course, as we all know, decreasing; it is now into the secondary schools. This will mean a decrease in university enrolments. It appears likely, in the more vocational-oriented programs that the enrolments decline will be offset to a certain extent by a higher participation rate. University people would argue whether that is a good thing or not but it appears that that will happen.

I would like to say a word about the discussion of a moment ago about the professional or practical training component in university programs because, as you have pointed out, Mr. Chairman, professional engineers, the legal profession, the nursing profession, the forestry profession all have this criticism of university programs, and it is one which has been for years, as far as I am remember—I can a former dean of engineering so that I have some first-hand experience in curriculum design and so on—and it is a very difficult one to sort out. You cannot be too practical or you will miss very important other aspects of the program. The only real solution is to make it an eight-year program instead of a four-year program, or to develop strong co-operative programs in various universities.

Mr. McDermid: The Waterloo experience?

Mr. BurrIDGE: Waterloo, Sherbrooke and Memorial.

One of the problems is that Canada cannot absorb 15 co-operative programs. It requires a lot of work in placing people in industry and so on, and there is not a base, at least from the look at it that we have had, the base is not there to allow a large number of such programs in a given area. That is an area, however, which needs to be re-examined again.

• 1535

These remarks have been rather rambling. I will stop, and if there are any questions I will be pleased to try to answer them.

The Chairman: Well, thank you Mr. BurrIDGE.

When we were in Halifax several weeks ago, we had a presentation from Nova Scotia Tech, and they pointed out that their applications and their enrolment have been increasing consistently while other faculties have been declining—social sciences, and arts, and so on. They also pointed out that for the last five years, the graduates of Nova Scotia Tech have all got jobs, and some of them had several choices of jobs.

[Translation]

transfert technologique. Il nous faudrait examiner cette question en collaboration, bien sûr, avec les collèges communautaires, car je ne pense pas que nous devrions nous faire concurrence. Le Canada ne peut pas se le permettre.

Les programmes plus traditionnels, comme le génie et l'administration, attirent encore beaucoup de candidats. Bien sûr, comme nous le savons tous, la population cible diminue; ce problème touche maintenant les écoles secondaires. Nous connaissons donc une diminution des inscriptions à l'université. Il semble probable qu'une augmentation du taux de participation aux programmes d'enseignement plus spécialisé contrebalancera, dans une certaine mesure, la diminution du nombre d'inscriptions. Il semble que c'est ce qui va se produire, quoi qu'en disent les autorités universitaires.

J'aimerais dire un mot au sujet de la discussion précédente sur la place qu'on accorde à la formation pratique ou spécialisée dans les programmes universitaires. Comme vous l'avez souligné, monsieur le président, cette question touche non seulement les programmes de soins infirmiers, mais aussi les domaines du génie, du droit, de la foresterie, etc. Pour autant que je puisse m'en souvenir, c'est un sujet de préoccupation depuis des années. En tant qu'ancien doyen d'une faculté de génie, j'ai une expérience de première main dans l'élaboration de programmes d'études et des tâches connexes et je sais que c'est un problème très difficile à résoudre. On ne peut insister sur la formation pratique sans risquer de négliger d'autres aspects très importants du programme. La seule vraie solution consiste à adopter des programmes d'une durée de huit ans au lieu de quatre ans ou d'établir une étroite coopération entre diverses universités.

M. McDermid: L'expérience de l'université de Waterloo, par exemple?

M. BurrIDGE: Des universités de Waterloo, de Sherbrooke et Memorial.

Mais le Canada ne peut pas absorber 15 programmes d'enseignement coopératif. L'affectation de personnes dans l'industrie, par exemple, demande beaucoup de travail et la base n'est pas suffisante pour permettre la mise en œuvre de nombreux programmes de ce genre dans une région donnée, du moins d'après ce qu'on a pu constater. Toutefois, c'est une question qui mérite d'être approfondie de nouveau.

Ces remarques étaient plutôt décousues. Je m'arrête ici, et si vous avez des questions, j'essaierai avec plaisir d'y répondre.

Le président: Merci, monsieur BurrIDGE.

Quand nous étions à Halifax, il y a quelques semaines, nous avons reçu une communication de la Nova Scotia Tech soulignant que les demandes d'admission et les inscriptions augmentaient constamment, tandis que celles d'autres facultés comme les sciences sociales, les arts et ainsi de suite, décroissaient. La communication indiquait également qu'au cours des cinq dernières années, tous les diplômés de cet établissement ont trouvé un emploi, et, dans certains cas, ont même dû faire un choix entre plusieurs possibilités.

[Texte]

Now, I know that in the Atlantic area, you have an agreement whereby the various universities provide the first two or three years and then they all finish off their work at Tech. There seems to be—and this came up again in St. John last night as it has in other places—even in the Maritimes, a continuing high demand for engineers. In Alberta, they said that it is so bad that they are way short in other parts of Canada. My question is: has there been any consideration given to setting up another complete school of engineering in the Atlantic area; one here at UNB in addition to the one at Tech?

Mr. Burridge: Well, let me first of all clarify the situation.

UNB has a faculty of engineering; it is the oldest faculty of engineering in the Atlantic region and was the original university in Canada to give engineering courses. We have—and have had it for many years—a very good engineering program at UNB. At present, about 35 per cent of the undergraduate students in the region are registered here and about 60 per cent of the graduate students in the region.

The Nova Scotia Tech system—Tech was set up around 1905—is a system unique to Nova Scotia. The so-called associated universities in Nova Scotia educate the students for two or three years, then they go on to Nova Scotia Technical University to complete their degree. The New Brunswick system is a separate system. We do get transfers from those institutions but UNB's program is set up in the Canadian model, a fully-integrated engineering faculty with something like 1200 undergrads and 200 graduate students.

The only division we have between the Nova Scotia Technical College and UNB is in certain programs. For instance, we do not duplicate certain high-cost programs at the two universities. We each give the core programs; but we give a program in forest engineering and surveying engineering, which are unique to the region, and Nova Scotia Tech gives programs in metallurgical engineering which we do not attempt to duplicate.

So that is just to clear the record, that we do have, in the Atlantic region, then, four degree-granting engineering institutions: Memorial University in St. John's, Newfoundland; Technical University of Nova Scotia in Halifax; University of Moncton; and UNB.

The Chairman: The University of Moncton gives a complete course in engineering.

Mr. Burridge: No. Moncton gives degrees in two engineering disciplines: industrial engineering and civil engineering. They are students who wish to continue in some other engineering degree program. They would transfer either to a Quebec university, if they wish to continue their education in French, or to UNB or some other institution if they wish to complete their studies in English.

The Chairman: At Mount Allison, do they have the first three years of engineering, with an agreement to go on either to UNB or to Nova Scotia Tech?

[Traduction]

D'autre part, je sais que dans la région de l'Atlantique, il existe une entente selon laquelle les diverses universités offrent la scolarité des deux ou trois premières années et les étudiants terminent leurs études à la Tech. Il semble y avoir même dans les Maritimes une demande forte et permanente d'ingénieurs, comme nous avons pu le constater à Saint-Jean hier soir ainsi qu'à d'autres endroits. En Alberta, la demande est si forte qu'il y a de graves pénuries dans d'autres parties du Canada. Ma question est la suivante: A-t-on envisagé la possibilité de fonder une autre école de génie complète dans la région de l'Atlantique? Une ici à l'Université du Nouveau-Brunswick en plus de celle de la Tech?

M. Burridge: Je désirerais d'abord clarifier la situation.

L'U.N.-B. possède une faculté de génie qui est la plus ancienne de ce type dans la région de l'Atlantique, et la première à donner des cours de génie au Canada. Nous avons présentement, et depuis de très nombreuses années, un excellent programme de génie à l'U.N.-B. Actuellement, environ 35 pour cent des étudiants et 60 pour cent des diplômés en génie de la région sont inscrits à cet établissement.

Le système de la Nova Scotia Tech, établissement qui a été fondé en 1905, est unique à la Nouvelle-Écosse. Les universités dites associées en Nouvelle-Écosse forment des étudiants pendant deux ou trois ans, et ces derniers complètent leurs études à l'Université technique de la Nouvelle-Écosse. Le système du Nouveau-Brunswick est un système distinct. Nous acceptons des étudiants venant de ces établissements, mais le programme de l'U.N.-B. est établi selon le modèle canadien, c'est-à-dire une faculté d'ingénierie complètement intégrée pouvant accueillir 1,200 étudiants et 200 diplômés.

La seule différence qui existe entre le Collège technique de la Nouvelle-Écosse et l'U.N.-B. réside dans certains programmes. Par exemple, nous n'offrons pas aux deux universités certains programmes onéreux. Les deux établissements ont les mêmes programmes de base, mais nous avons un programme de génie forestier et d'arpentage appliqué qui est unique à la région, tandis que la Nova Scotia Tech offre des programmes en génie métallurgique avec lesquels n'essayons pas de faire double emploi.

Nous avons donc dans la région de l'Atlantique quatre établissements qui décernent des diplômes de génie: l'Université Memorial de Saint-Jean (Terre-Neuve), l'Université technique de Nouvelle-Écosse à Halifax, l'Université de Moncton, et l'U.N.-B.

Le président: L'Université de Moncton offre un cours de génie complet.

M. Burridge: Non. L'Université de Moncton décerne des diplômes dans deux disciplines du génie, le génie industriel et le génie civil. Les étudiants qui s'intéressent à un autre programme de génie ont le choix de s'inscrire à une université québécoise s'ils désirent suivre leurs cours en français, ou bien à l'U.N.-B. ou à un autre établissement s'ils préfèrent poursuivre leurs études en anglais.

Le président: Peuvent-ils terminer leurs trois premières années de génie à Mount Allison avec entente leur permettant

[Text]

Mr. Burrige: Mount Allison is one of the associated universities of Tech. We have had a fair number of their students, however, transferring to UNB. About half of Mount Allison's students are from Nova Scotia and about half are from New Brunswick; so it is sort of a bi-provincial institution, if you like.

• 1540

The Chairman: In your remarks, you seem to indicate that you think co-operative education is a good thing, and I must tell you that nearly all employers that have appeared before us and businessmen, almost unanimously, think it is a great thing because they get the finished product. They get somebody with experience who is ready to pay his way to a much greater extent than the raw graduate.

But you said that while you thought it was a good thing, or indicated that it was a good thing, there were difficulties. And so I want to ask you this.

I can understand that there may not be enough places in all fifty or so universities in Canada if they all went into co-operative education, but would there not be a place in the Atlantic area for at least one or two, sharing the field, to go into it, so that there would be some practical training?

I think somebody showed me, before the meeting today—and it was not a university graduate—a diploma he had in something here in New Brunswick, but despite his diploma, he could not get a job because the employer said, "You have not practical experience". That seems to be a major drawback. Is that possibility of at least some co-operative university education in the Maritimes being explored?

Mr. Burrige: It has been explored but not recently. It was explored about three years ago. I think it should be looked at again.

There are two problems. One is the one I mentioned earlier. The other is the usual one of funding; that to mount a co-operative program, it is necessary to have co-ordinators, or whatever they are called. That is, you cannot just place the students and let them sit and then come back. You have to have co-ordinators who work with the people in industry to line up things, to get it organized, to arrange for feedback—because a student has to be assessed on this, and that is expensive.

I would not pull a figure out of a hat but we are talking about a few hundred thousand dollars probably, depending on the number of students, of course, and the range in which you place them. This is one thing that puts a damper on it within the universities at the present time because this really does not have very much payback—and this sounds crassly commercial but we do have to balance our budget.

You, might say, "Well, others do it. Why cannot you?" It is the old problem, that if you started early enough it is part of

[Translation]

de poursuivre leurs études soit à l'U.N.-B., soit à la Nova Scotia Tech?

M. Burrige: Mount Allison est l'une des universités associées de la Tech. Un grand nombre des étudiants de cet établissement se retrouvent cependant à l'U.N.-B. Environ la moitié des étudiants de Mount Allison sont originaires de la Nouvelle-Écosse et l'autre moitié du Nouveau-Brunswick, de sorte que cet établissement est en quelque sorte biprovincial, si vous voulez.

Le président: Vos remarques indiquent que vous approuvez l'enseignement coopératif, et je dois vous dire que presque tous les employeurs et hommes d'affaires qui ont comparu devant nous ont conclu qu'il s'agit d'une excellente initiative parce qu'ils obtiennent le produit fini. Ils acquièrent un employé expérimenté qui est beaucoup plus rentable qu'un diplômé frais émoulu de l'université.

Cependant, bien que vous pensiez que c'est là une bonne chose ou que vous ayez indiqué que c'est là une bonne chose, vous avez dit qu'il y a des difficultés.

Je comprends que la place manquera peut-être dans les quelque cinquante universités au Canada si toutes adoptent le système de l'enseignement coopératif, mais la région de l'Atlantique ne pourrait-elle accueillir au moins un ou deux établissements se partageant le domaine, qui adopteraient ce type d'enseignement afin d'offrir une certaine formation pratique?

Je crois que quelqu'un m'a montré avant la réunion, et il ne s'agissait pas d'un diplômé d'université, un diplôme obtenu dans une discipline ici au Nouveau-Brunswick, mais, en dépit de ce document, il n'a pas pu se trouver d'emploi, parce que les employeurs lui reprochaient son manque d'expérience. Il s'agirait d'une lacune grave. A-t-on examiné la possibilité d'un enseignement universitaire coopératif dans les Maritimes?

M. Burrige: La possibilité a été examinée, mais non récemment. Elle a été explorée il y a environ trois ans. Je crois qu'elle devrait être étudiée de nouveau.

Il y a deux problèmes. J'ai déjà traité de l'un d'entre eux. L'autre est le problème habituel du financement. Pour établir un programme d'enseignement coopératif, la présence de coordonnateurs est nécessaire, car le problème est plus complexe que de simplement installer les étudiants dans les classes, les laisser étudier et puis revenir le lendemain. Des coordonnateurs doivent travailler avec le personnel d'industrie pour établir des programmes, les organiser et obtenir des réactions, parce que les étudiants doivent être évalués et ce processus est dispendieux.

Je ne présenterai pas de chiffre en l'air, mais nous parlons ici d'environ quelques centaines de milliers de dollars, selon le nombre d'étudiants, évidemment, et la manière dont on les répartit. L'enthousiasme des universités pour le projet est actuellement freiné parce que ce processus ne rapporte pas beaucoup, et, bien que cela semble basement commercial, nous devons équilibrer notre budget.

Vous pourriez dire que d'autres le font. Pourquoi pas nous? Il est bien connu que lorsqu'on introduit le processus assez tôt

[Texte]

your operation. If you add it in as a large budget item later, then you have to turn it over and look at it extremely carefully.

We do have a few limited programs in a couple of our departments which are not fully co-operative programs but they are schemes in which the placement of students during the summer period is planned and there is feedback. The Waterloo program, for instance, has alternate academic and industrial terms which makes the program somewhat longer but does it nicely by sandwiching; so that, presumably, if the thing is done right, the student will be placed in a work environment consistent with his education as he goes along. I guess it does not always work that way but that is the intent, and it probably does work that way much of the time.

The Chairman: Do you have business administration at U.N.B.?

Mr. Burridge: Yes.

The Chairman: Is it done to any extent with business administration?

Mr. Burridge: No, not at present.

The Chairman: John McDermid.

Mr. McDermid: You stole all the good questions.

Combining with a community college: have you been actively pursuing that particular program?

Mr. Burridge: I have done nothing as yet and I can say that there are no active plans. I am making that as a suggestion which I would like to see followed up but there has been no contact with the department of education on that yet. So, I am suggesting things but nothing has been done on it.

Mr. McDermid: I delivered a speech in the House of Commons last spring on that very subject and I must admit that the reaction from the academics to my proposal was less than favourable, and I just want to let you know how encouraged I am to hear you support that type of thing; but then, hat you came from the Faculty of Engineering also says a lot for your understanding for that type of co-operation.

Mr. Burridge: I do not want to overplay it. I do not think the university should get massively into that area. But I think there is some plan, some capability, which should not be unused when it can be used to train some part of the public in something needed. I really do not think it is responsible to close the door and say "no" if something is needed.

Mr. McDermid: Also the declining enrollment, when and if it does hit universities, as some say it will—others are not so sure—but if it does, then that again may afford a better opportunity for co-operation with the community colleges as well, to get the fullest and best use out of the plant that has been built to educate.

[Traduction]

dans les opérations courantes, il en devient partie intégrante, mais si l'on en fait un élément important du budget plus tard, il est alors nécessaire de l'examiner avec très grand soin.

Nous avons quelques programmes limités dans à peu près deux de nos départements, qui ne sont pas totalement coopératifs, mais il s'agit de projets dans lesquels le placement des étudiants pendant l'été est planifié et où des réactions sont obtenues. Le programme Waterloo, par exemple, comporte alternativement des sessions théoriques et industrielles qui allongent quelque peu le processus mais sont très formatrices par leur aspect d'alternance. Conséquemment, si le programme est bien fait, l'étudiant sera placé dans un milieu de travail étroitement relié à son option scolaire à mesure qu'il progressera dans ses études. Je crois que les choses ne se passent pas toujours ainsi, mais c'est l'objectif visé et il est probable que les conditions prévues sont atteintes dans la majorité des cas.

Le président: L'U.N.-B. offre-t-elle des cours en administration?

Mr. Burridge: Oui.

Le président: Ces cours sont-ils intégrés, dans une certaine mesure, au programme d'enseignement coopératif?

M. Burridge: Non, pas actuellement.

Le président: John McDermid.

M. McDermid: Vous vous êtes réservé les meilleures questions.

Avez-vous travaillé activement à ce programme avec le concours d'un collège communautaire?

M. Burridge: Je n'ai rien fait jusqu'à présent et je puis dire qu'il n'existe aucun projet actif dans ce domaine. Cette observation est une proposition que j'aimerais voir aboutir, mais il n'y a eu aucun contact avec le ministère de l'Éducation à ce sujet jusqu'à présent. Donc, je soumetts des propositions, mais rien n'a encore été fait.

M. McDermid: J'ai prononcé un discours à la Chambre des communes le printemps dernier sur ce sujet, mais je dois avouer que la réaction des milieux de l'enseignement à ma proposition a été moins que favorable, et je voudrais vous dire à quel point votre appui pour ce type de projet m'encourage. Le fait que vous soyez diplômé d'une faculté de génie explique, dans une large mesure, votre intérêt pour ce type de coopération.

M. Burridge: Je ne désire pas prendre une position extrême. Je ne crois pas que les universités doivent adhérer massivement au programme, mais je pense qu'il y a un plan, un potentiel qui ne doit pas demeurer inutilisé s'il peut aider à former le public dans un secteur qui est vraiment nécessaire. Je ne crois pas que ce soit soit vraiment sérieux de fermer la porte et de dire non à quelque chose de vraiment nécessaire.

M. McDermid: De même, la chute du nombre des inscriptions, lorsqu'elle atteindra les universités, comme le pensent certains, bien que d'autres n'en soient pas si sûrs, pourrait constituer un meilleur prétexte pour instituer la coopération avec les collèges communautaires également afin de retirer le plus d'avantages possibles du programme qui a été conçu à des fins de formation.

[Text]

You have covered pretty well everything. Thank you very much. I appreciated hearing from you today.

Mr. Burridge: Thank you.

The Chairman: You might convey to others at the university our appreciation, and tell them as well if they have further thoughts on this subject which they want to bring to our attention, they could write us letters or briefs as long as it is done before the end of the year and we would take them into consideration even though we do not have a public hearing.

Mr. Burridge: Thank you very much.

Alors, maintenant, nous avons avec nous monsieur P. P. Bourgeois, président de l'Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick. Alors, monsieur Bourgeois, êtes-vous ici? Oui. Bonjour.

Comme vous n'étiez pas ici quand nous avons commencé, j'ai expliqué que vous pouvez nous donner vos commentaires sans mémoire, directement. Nous avons demandé que les témoins parlent tout au plus 15 minutes pour permettre l'échange des questions et le dialogue.

M. P. P. Bourgeois (président, Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick): Monsieur le ministre, messieurs les commissaires, d'abord, je n'ai pas de texte écrit de mes remarques. Ce sera une présentation orale.

J'ai quand même l'intention de vous faire parvenir un texte écrit pour les besoins de votre documentation.

Il me fait grand plaisir de vous faire part de quelques commentaires et suggestions que l'Association que je représente pense qu'il est légitime de faire valoir. Je crois que votre comité a une responsabilité importante et, donc, je vous souhaite bon succès dans votre étude.

Je me permets de vous signaler que l'Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick représente quelque 2,700 enseignants, ce qui veut dire à peu près la totalité des enseignants francophones des écoles publiques. Notre association vise à promouvoir le bien-être de ses membres et s'intéresse également à la promotion de la cause de l'éducation tant dans les écoles publiques qu'aux autres niveaux extérieurs à l'école publique.

Au départ, on doit dire qu'on est conscient de ne pas être des experts en matière d'emploi. C'est pourquoi notre analyse sera très brève et nos commentaires, qu'on voudra constructifs, seront des suggestions générales ou encore l'expression de nos attentes plutôt que des recommandations détaillées.

L'une de nos préoccupations relève du fait que nous sommes des citoyens canadiens qui vivent dans un contexte provincial qui est manifestement en retard sur le plan des activités économiques, et donc des occasions d'emploi. Si on s'adresse à la situation de la société acadienne à laquelle nous nous identifions fortement, le problème est davantage sérieux. Nous croyons qu'il importe de continuer à reconnaître, au plan fédéral, que certaines régions sont dans un état défavorisé et que ce niveau de juridiction, c'est-à-dire le niveau fédéral, doit établir des programmes pour aider à redresser les inégalités.

[Translation]

Vous avez assez bien cerné la question. Je vous remercie beaucoup. J'ai bien apprécié le témoignage que vous nous avez présenté aujourd'hui.

M. Burridge: Merci.

Le président: Voudriez-vous transmettre nos remerciements à d'autres à l'université et les informer que les observations additionnelles à ce sujet qu'ils désireraient nous communiquer doivent être faites sous la forme de lettres ou de mémoires qui doivent nous parvenir avant la fin de l'année. Nous les étudierons, bien que nous n'ayons pas prévu d'audience publique.

M. Burridge: Je vous remercie.

We have with us now Mr. P. P. Bourgeois, president of the Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick. Well, Mr. Bourgeois, are you here? Yes. Good afternoon.

Since we were not here when we started, I explained that you could comment directly without a brief. We have asked that the witnesses limit their remarks to 15 minutes at the most to allow the exchange of questions and dialogue.

Mr. P. P. Bourgeois (President of the Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick): Mr. Chairman, Gentlemen of the Commission, first I do not have a written text of my remarks. I will present them orally.

Nevertheless I will forward you a written text to add to your record.

I am very pleased to deliver to you a few comments and suggestions that the Federation I represent thinks are worth putting forward. I believe your Committee has a great responsibility and I wish you all the success possible in your work.

For your information, the Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick represents some 2,700 teachers, that is almost all of the francophone teachers in public schools. Our Federation's objective is to promote the well-being of its members as well as the cause of education in public schools and other levels outside the public system.

First of all, I must admit that we know we are not employment experts. That is why our analysis is very short, and our comments, hopefully constructive, will be general suggestions or expressions of our expectations rather than detailed recommendations.

One of our concerns is related to the fact that we are Canadian citizens living in a provincial context visibly backward in the field of economic activities and therefore job opportunities. If we refer to the situation prevailing in the Acadian society, with which we closely identify, the problem is more serious. We believe it is important that the federal level realizes the underprivileged status of some regions. Consequently, that level of jurisdiction, that is the Federal level, must establish programs to correct the inequalities.

[Texte]

Nous croyons aussi que le concept de péréquation doit être réaffirmé comme une façon juste de permettre aux gouvernements provinciaux moins nantis de s'acquitter de leurs responsabilités.

• 1550

Une situation qui touche plus directement la profession enseignante que le phénomène courant de la diminution des inscriptions scolaires est le...

Le président: Monsieur Bourgeois, excusez-moi une seconde.

M. Bourgeois: Oui?

The Chairman: Those in the room who would like a small translator can get one free of charge at the table. You might listen to the discussion if you can not understand it in french. I would like you all to hear Mr. Bourgeois, if you want to. Allez-y en français.

M. Bourgeois: Merci. Alors, je soulignais une situation qui touche la profession enseignante, à savoir le phénomène de la diminution des inscriptions scolaires. Ce phénomène s'accompagne de restrictions budgétaires. C'est regrettable mais, enfin, c'est un phénomène qui s'observe. Ceci entraîne un problème de mises à pied et un problème général d'anxiété chez les enseignants. C'est plutôt un problème humain, mais cela l'accompagne. Il y a un problème de réflexe d'immobilisme.

En d'autres mots, les enseignants se sentent coincés, ils s'agrippent généralement à leur situation. Étant donné le manque de nouveaux postes, il y a un vieillissement de la profession enseignante, non seulement parce qu'il n'y a pas tellement de nouveaux postes, mais aussi parce que les mises à pied touchent généralement les gens ayant moins d'ancienneté dans la profession. Alors, ce sont des situations inquiétantes et généralement indésirables.

Les suggestions suivantes, si vous me permettez, pourraient aider à diminuer ce problème-là. D'une part, les enseignants du Nouveau-Brunswick tentent d'améliorer les conditions d'accès à une pension de retraite. Il s'agit-là d'une situation qui demande à être améliorée pour toutes sortes de raisons, mais nous croyons qu'un effet évident d'une amélioration des conditions à l'élégibilité à la retraite serait d'ouvrir des postes d'enseignement et donc de créer des occasions d'emploi.

Il nous apparaît que votre comité pourrait au moins appuyer les efforts des enseignants, et ceux du Nouveau-Brunswick en particulier, face à cet objectif-là. On reconnaît toutefois que ce n'est pas une responsabilité de votre comité que de recommander des lois en ce sens.

Une deuxième suggestion à laquelle on attribue du mérite serait celle de créer des services de *counselling* pour les enseignants. On croit que le ministère de l'Emploi pourrait coopérer à la mise sur pied de tels services de *counselling* pour les enseignants qui sont sous contrat de sorte que ceux qui veulent explorer des carrières alternatives puissent plus facilement le faire.

[Traduction]

We also believe that the concept of equalization must be reaffirmed as a just way for provincial governments who are less well off to meet their obligations.

A situation that affects more directly the teaching profession than the current phenomenon of the decline in school enrollment is the...

The Chairman: Mr. Bourgeois, will you excuse me for just a minute?

Mr. Bourgeois: Yes?

Le président: Tous ceux dans la salle qui désirent un petit écouteur peuvent en obtenir un gratuitement à la table. Vous pourriez suivre l'échange même si vous ne comprenez pas le français. J'aimerais que vous puissiez tous écouter M. Bourgeois si vous le désirez. Go ahead in French.

Mr. Bourgeois: Thank you. So I was talking about the decline in school enrollment that is affecting the teaching profession. That phenomenon is accompanied by budgetary restrictions. It is unfortunate but real. It involves layoffs and a general feeling of anxiety among the teachers. It is more of a human problem, but it comes along. There is a wait-and-see reflex problem.

In other words, the teachers feel cornered, and hold on to their jobs. Because there are not many new openings, and also because those who are laid off are generally people with less seniority, the teaching profession is getting older. We are then left with worrisome and undesirable situations.

The following suggestions, if you will allow me to state them, could help reduce the seriousness of the problem. On the one hand, the teachers of New Brunswick are trying to better the conditions relative to access to superannuation. That is indeed an area that needs to be updated for all sorts of reasons, but we believe that a visible effect of the improvement of conditions relative to the eligibility to retirement would be new openings in the teaching profession and therefore employment opportunities.

We think that your Committee could at least support the efforts of the teachers, those of New Brunswick in particular, relative to that objective. We nevertheless realize that it is not a responsibility of your Committee to recommend legislation in that field.

Another worthwhile suggestion is that of establishing counselling services for teachers. We believe that the Department of Employment could help create such services for teachers that are under contract and want to explore alternative careers.

[Text]

Sur un point plus technique, à savoir l'assurance-chômage, quelques commentaires. D'abord, nous avons une préoccupation, en tant qu'éducateurs, dont nous voulons vous faire part. Il s'agit du problème de l'effet psychologique que le programme actuel d'assurance-chômage exerce en termes d'attitude face au travail et face au sens des responsabilités. On peut observer que cela a un effet négatif même au niveau de nos étudiants auxquels on tente de faire de l'enseignement.

Nous croyons qu'il devrait y avoir une réflexion sérieuse sur l'à-propos d'obliger les bénéficiaires de prestations à satisfaire à des conditions plus exigeantes qu'à l'heure actuelle, y inclus des programmes publics, programmes de travaux publics, spécifiquement adoptés à ces personnes. Ce qu'on recommande, en fait, c'est qu'on se penche sérieusement sur cette suggestion-là. La préoccupation majeure que nous avons, c'est l'effet du programme actuel qui nous apparaît négatif.

Je dois ajouter, sur le sujet de l'assurance-chômage, que si les enseignants ont, il y a un certain nombre d'années, résisté à l'obligation d'avoir à contribuer au régime, les enseignants reconnaissent actuellement l'à-propos, pour eux, d'un tel régime étant donné la situation actuelle qui entraîne assez souvent des mises à pied chez le personnel enseignant. Un autre point que j'aimerais soulever, c'est le manque apparent, du moins tel que nous le percevons, d'une articulation suffisante, d'une part de l'identification des besoins du marché du travail et, d'autre part, de l'établissement des programmes des collèges communautaires ou des universités, programmes et quotas d'accès à ces programmes-là. Finalement, il y a l'articulation de tout cela avec les services d'orientation des élèves dans les écoles publiques.

Nous pensons que les élèves ne sont pas assez conscients des besoins du marché du travail. C'est possible parce que les conseillers en orientation dans les écoles publiques, qui sont nos membres et qui tentent d'offrir le meilleur service possible, n'ont pas suffisamment de renseignements concernant ces besoins et concernant les programmes des collèges communautaires et des universités.

En terminant, je vais toucher un point qui s'adresse peut-être plus directement au gouvernement du Nouveau-Brunswick, mais qui recouvre aussi le terrain que vous analysez, qui entre un peu dans le contexte de votre analyse en rapport avec la situation des enseignants. Nous pensons qu'un bon nombre d'emplois seraient disponibles aux éducateurs si les programmes que nous préconisons, et les normes de dotation que nous préconisons, étaient mis en pratique.

Par exemple, l'absence d'un programme de maternelle publique au Nouveau-Brunswick, des normes trop élevées de maximum d'élèves par classe, des programmes incomplets d'enseignement de l'art ou d'éducation physique. Il s'agit là d'autant de possibilités désirables d'emplois supplémentaires. Nous souhaitons que votre commission puisse appuyer cette perception.

Alors, sur ceci, je conclus en vous remerciant de votre attention.

Le président: Alors, merci monsieur Bourgeois. Nous avons maintenant des questions. John McDermid, do you have some questions, please?

[Translation]

I will now comment on a more technical point, that is unemployment insurance. First we would like, as educators, to tell you about one of our concerns. It is the psychological effect of the present program of unemployment insurance in terms of attitudes towards work and the sense of responsibility. We can see a negative effect emerging even among students that we try to school.

We believe that there should be a serious study of the appropriateness of forcing the recipients to meet tighter conditions than presently, including public programs and public works programs specifically designed for these persons. What we recommend in fact is a careful examination of that suggestion. Our chief concern is the negative effect, in our opinion, of the present program.

I must add on the subject of unemployment insurance that, if the teachers some years back have resisted contributing to the plan, they now recognize its soundness for themselves in the present context where layoffs are frequent among the teaching personnel. Another point I would like to raise is the apparent lack, at least in our view, of an adequate articulation between, on the one hand, the identification of requirements in the labour market, and on the other hand the establishment of community college and university programs, and quotas of eligibility to these programs. Finally there is the articulation of all of this with student vocational guidance services in public schools.

We believe that students are not sufficiently aware of the requirements in the labour market. That situation is possibly due to the fact that guidance counsellors in public schools who are members of our Federation and try to provide the best service possible do not have sufficient information about these opportunities as well as community college and university programs.

As a closing remark I would like to raise a point that concerns more directly the Government of New Brunswick but also covers your field of study relative to the situation of the teachers. We believe that a number of jobs would be opened to educators if programs and standards of staffing that we are proposing were applied.

For example, the lack of a public kindergarden program in New Brunswick, excessively high standards concerning the maximum number of pupils per class, and incomplete art or physical education teaching programs could constitute desirable possibilities of additional jobs. We hope your Commission will back our perception.

On this, I will now conclude, thanking you for your kind attention.

The Chairman: Thank you, Mr. Bourgeois. We will now have questions. John McDermid, désirez-vous poser des questions?

[Texte]

Mr. McDermid: Just a couple of brief ones. The reduction in school registrations: is that significant in New Brunswick? Is it causing a great deal of concern right now for the teachers federation?

M. Bourgeois: Je dois répondre oui. C'est plutôt localisé pour le moment. La préoccupation est plus marquée, disons à Saint-Jean et à Edmundston, dans certaines régions de la province, mais il y a eu des réductions de 5 p. 100 et plus du personnel au cours des dernières années dans certaines commissions scolaires. Il y a des réductions qui sont projetées, qui sont prévues pour quelques années à venir dans certaines commissions scolaires.

Mr. McDermid: All right. Let me ask you this, Mr. Bourgeois. Of the teachers that have been laid off, have you done any follow-up with them to see if they have taken a career change; if they have taken it upon themselves to take retraining and maybe another occupation?

M. Bourgeois: Nous avons planifié un tel programme à l'heure actuelle, mais ce n'est pas un travail qui a été fait jusqu'ici. On considère qu'on doit s'impliquer dans un programme d'analyse d'un service de *counselling*, on est prêt à être partenaire dans le cadre d'un tel travail, mais on croit que d'autres agences devraient être impliquées aussi.

Mr. McDermid: I concur, by the way, in what you said regarding the guidance counsellors. I feel it is very important, and we are finding that as we travel across the country, that the guidance counsellor is a very key individual in helping young people determine what route they were taking, and I agree with what you are saying on that. Thank you.

Le président: Monsieur Bourgeois, avez-vous le taux de chômage parmi vos membres ici au Nouveau-Brunswick?

M. Bourgeois: Le chômage parmi nos membres . . .

Le président: Quel en est le pourcentage approximatif ou quel est le nombre total de chômeurs?

M. Bourgeois: Il y a une certaine contradiction dans les termes, techniquement parlant. Nos membres sont employés, ils ont un contrat. Les gens qui sont en chômage peuvent être appelés, mais ils n'ont pas de contrat.

Le président: Ah bon! Très bien.

Maintenant, combien y a-t-il de professeurs de langue française au Nouveau-Brunswick qui n'ont pas d'emploi?

M. Bourgeois: Le nombre serait probablement assez faible, étant donné les occasions d'emploi dans d'autres provinces, étant donné l'intérêt croissant à l'enseignement en langue française. Cela ouvre des postes, de telle sorte que plusieurs des enseignants qui se voient sans emploi acceptent de se déplacer. Par conséquent, le nombre d'enseignants qui ont été formés ici, qui sont sans emploi et qui doivent chercher un autre emploi est minime. Cela n'atteint pas 1 p. 100.

Le président: Je voulais poser cette question parce qu'il me semblait qu'il y avait maintenant une augmentation des postes pour l'enseignement du français comme deuxième langue, même au Nouveau-Brunswick, je crois. Je ne sais pas exactement quel est le programme, mais c'est aussi ce qui se passe

[Traduction]

Mr. McDermid: Oui, deux très courtes. Est-ce que la baisse des inscriptions scolaires est importante au Nouveau-Brunswick? Inquiète-t-elle présentement l'Association des enseignants?

Mr. Bourgeois: I must answer yes. The problem is rather localized for the moment, let us say in Saint-John and Edmundston, as well as in some areas of the province, but there have been reductions of 5 percent and more in personnel for the last few years in certain school boards. Reductions are planned for the next few years in some school boards.

Mr. McDermid: Très bien. Laissez-moi vous demander ceci, Monsieur Bourgeois. Êtes-vous retourné auprès des enseignants congédiés pour vérifier s'ils ont réorienté leur carrière, s'ils se sont recyclés d'eux-mêmes et ont choisi peut-être une autre profession?

Mr. Bourgeois: We have planned such a program at the present time, but it has never been done before. We believe that we should be involved in a program to study counselling services and we are ready to cooperate in that kind of work, but we think other agencies should also be involved.

Mr. McDermid: Je suis d'accord soit dit en passant, sur ce que vous avez dit au sujet des conseillers en orientation. Je crois qu'il est important de reconnaître, comme nous l'observons à mesure que nous traversons le pays, que les conseillers en orientation sont des personnes-clés qui aident les jeunes à choisir la meilleure voie. Je suis d'accord sur ce que vous avez dit à ce sujet. Merci.

The Chairman: Mr. Bourgeois, can you inform us on the rate of unemployment among your members here in New Brunswick?

Mr. Bourgeois: The unemployment among our members . . .

The Chairman: What is the percentage approximately or the total number of unemployed?

Mr. Bourgeois: Technically speaking there is a certain contradiction of terms. Our members are employed, they have a contract. People who are unemployed can be called upon but they have no contract.

The Chairman: Ah! Very well.

Now, how many French-speaking teachers have no job in New Brunswick?

Mr. Bourgeois: They would be few because of employment opportunities in other provinces and the growing interest for the French language teaching. There are therefore openings and many unemployed teachers accept displacement. Consequently, the number of unemployed teachers trained here that must look for another job is small. The proportion is less than one percent.

The Chairman: I wanted to ask you that question because there seems to be more openings now for the teaching of French as a second language, even in New Brunswick I think. I do not know what the program is exactly, but it is also happening in other provinces, in Ontario, in the West, even in

[Text]

dans les autres provinces, en Ontario, dans l'Ouest même, en Nouvelle-Écosse, partout. Est-ce que les centres de main-d'œuvre et d'autres institutions vous aident à trouver ces postes dans la province et ailleurs? Est-ce vrai qu'il y a une augmentation de postes pour l'enseignement du français comme langue seconde?

M. Bourgeois: Oui, il faut reconnaître qu'on a la possibilité, non seulement d'avoir de tels emplois, mais aussi d'être informé. Les centres de main-d'œuvre informent les associations, certaines publications également informent les enseignants là-dessus.

Il reste qu'il ne faut pas perdre de vue que les enseignants francophones ne sont pas tous intéressés à enseigner le français comme langue seconde dans un milieu anglais. La plupart des enseignants veulent enseigner les sciences humaines, ils veulent enseigner les sciences, ils veulent enseigner à l'élémentaire dans leur propre milieu.

Le président: Oui, j'ai posé cette question simplement dans le contexte...

M. Bourgeois: L'information est disponible, oui.

Le président: Au Québec, le taux de natalité diminue beaucoup depuis 10 ans et, pour cette raison, il y a un taux de chômage élevé chez les professeurs, dans les écoles secondaires et les écoles primaires.

Est-ce que le taux de natalité chez les francophones du Nouveau-Brunswick a pris la même...

M. Bourgeois: Oui, la même courbe statistique. C'est un phénomène parce que chez les Acadiens, le taux de natalité était très élevé, mais il est actuellement en train de s'ajuster au modèle que l'on voit un peu partout au Canada.

D'autre autre côté, il y a eu un phénomène d'immigration au cours des 10 dernières années qui a à peu près neutralisé, dans la plupart des endroits, le problème des inscriptions scolaires. Ce sont des gens qui revenaient des États-Unis ou qui revenaient d'ailleurs.

Le président: Est-ce que votre Association a fait des plans pour les professeurs qui ont maintenant des postes, mais qui, dans deux ou cinq ans, pourraient être mis à pied à cause de ce taux de natalité décroissant?

M. Bourgeois: Eh bien, c'est un peu le sens de la réponse que j'ai donnée à M. McDermid. C'est un besoin que l'on a identifié à l'heure actuelle. On est en train de développer des programmes d'intervention, mais encore là, on croit que la responsabilité devrait être partagée entre l'Association des enseignants, le ministère de l'Éducation ou les conseils scolaires et possiblement votre ministère.

Le président: Ce n'est pas notre ministère.

M. Bourgeois: Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, oui.

• 1605

Le président: Une dernière question. Est-ce que votre Association est aussi le syndicat des professeurs au Nouveau-Brunswick?

[Translation]

Nova Scotia, everywhere. Do employment centers help you find jobs in the province and elsewhere? Is it true there are more openings for the teaching of French as a second language?

Mr. Bourgeois: Yes, we must recognize that we have this possibility of not only securing such employment but also to be informed. Employment centers as well as some publications inform the teachers on the subject.

Nevertheless, it must also be said that not all French-speaking teachers want to teach French as a second language in an English environment. Most of the teachers want to teach human science, science and also in grade schools in their own environment.

The Chairman: Yes, I simply asked that question in the context...

Mr. Bourgeois: Yes, the information is available.

The Chairman: In Quebec, the birth rate has declined considerably in the last ten years and because of that there is a high rate of unemployment among teachers in high schools and grade schools.

Has the birth rate taken the same turn among Francophones in New Brunswick?...

Mr. Bourgeois: Yes the same statistical curve. It is a phenomenon because the Acadians had a very high birth rate. However it is presently adjusting to the level observed all across Canada.

On the other hand there has been immigration during the last ten years that has neutralised in most locations the problem of school enrollment. The immigrants were people returning from the United States or elsewhere.

The Chairman: Has your Federation made plans for teachers that are presently employed but may not be so in two to five years because of that declining birth rate?

Mr. Bourgeois: Well, it is in some way related to the answer I gave to Mr. McDermid. It is a problem that we have already identified. We are presently working on intervention programs, but we also believe that the responsibility should be shared by the Teachers' Federation, the Department of Education or school boards and possibly your Department.

The Chairman: It is not our Department.

Mr. Bourgeois: Yes, the Department of Employment and Immigration.

The Chairman: A last question. Is your federation also a teachers' union in New Brunswick?

[Texte]

M. Bourgeois: Eh bien, c'est un peu difficile à expliquer. D'une certaine façon, oui. Actuellement, tous les enseignants sont réunis dans une troisième association parce qu'il y a plein de métiers qui existent. Il y a ce que l'on appelle la Fédération qui regroupe tous les enseignants qui est vraiment notre syndicat et qui a comme fonction exclusive et unique de négocier la convention collective. Par le biais de la négociation collective, il y a possibilité de négocier ou de tenter de négocier des protections contre les mises à pied. C'est une chose qui n'a pas encore été faite au Nouveau-Brunswick, mais qui semble être de plus en plus demandée par les enseignants.

Le président: Merci, monsieur Bourgeois. Nous avons aussi reçu plusieurs mémoires de professeurs partout au Canada, à cause de votre situation qui est plus ou moins la même partout: le taux de natalité, la fermeture des écoles et le besoin de recyclage. Je vous remercie de vos commentaires.

M. Bourgeois: Merci.

The Chairman: Now I would like to call my list again to see if some of those who were not here at the beginning might be in the room. Is Mr. Allen Ruben, the President of the Fredericton Chamber of Commerce, here now, or somebody on his behalf? Would Mr. Lloyd Sutherland, the Personnel Manager of the St Anne Nackawic Pulp & Paper Co Ltd., be here, or somebody on his behalf?

There is one witness scheduled for tonight who is here and I guess we could call him now. I understand Mr. Robert Porter, the Executive Director of the Construction Association of New Brunswick, is here.

Mr. Porter, if you wish to go this afternoon, you are welcome. Last night we heard from a very good delegation, with a good brief, the Saint John Construction Association. We knew you were going to be here, but they referred to the fact that you would be here today. We have also heard from construction associations in British Columbia, Alberta, and some of the other provinces. Consequently, if you could zero in on the particular problems with the New Brunswick situation—because I understand we are going to get a brief from the Canadian Construction Association in Ottawa as well.

Mr. Robert Porter Executive Director, Construction Association of New Brunswick: Thank you, Mr. Chairman, gentlemen. I am here to represent the President of the Construction Association of New Brunswick, Mr. Gary Hamilton, who unfortunately is out of the province and had to change his plans.

Knowing he was going to be out of the province, we prepared an addendum to our written brief, which I think is self explanatory, therefore I will not belabour you with details. I will just give an overview of what our presentation is about. I realize you were addressed last night by the Saint John group, who are part of our association anyway.

I think it would be fair to say, Mr. Chairman, that in addressing itself to your task force inquiry, the association tried to approach it from the point of view of how the federal and provincial governments and the private sector can co-oper-

[Traduction]

Mr. Bourgeois: Well, it is difficult to explain. In a certain way, yes. Presently, all teachers are grouped in a third association because there are many existing trades. There is the so-called Federation that groups all teachers. That Federation is our real union and its only role, which is also exclusive, is to negotiate collective agreements. In the context of a collective agreement, it is also possible to negotiate or to try to negotiate protection against layoffs. It is something that has never been done in New Brunswick but is more and more required by teachers.

The Chairman: Thank you, Mr. Bourgeois. We have received also several briefs from teachers across Canada related to your problem, which is more or less the same everywhere: the birth rate, the closing of schools and the need for retraining. I thank you for your comments.

Mr. Bourgeois: Thank you.

Le président: Maintenant, j'aimerais appeler les personnes sur ma liste qui n'étaient pas dans la salle quand nous avons commencé. Le président de la Chambre de commerce de Fredericton, M. Allen Ruben, est-il ici ou quelqu'un qui le représente? Le directeur du personnel de la St Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd., M. Lloyd Sutherland, est-il ici ou quelqu'un qui le représente?

Il y a un témoin ici qui doit faire sa communication ce soir, et je crois que nous devrions le convoquer maintenant. Le directeur exécutif de l'Association de la construction du Nouveau-Brunswick, M. Robert Porter, est ici.

Monsieur Porter, si vous désirez témoigner cet après-midi, vous êtes le bienvenu. Hier soir, nous avons accueilli une délégation intéressante, l'Association de la construction de Saint-Jean, qui a donné un exposé excellent. Nous savions que vous deviez venir, mais on nous a précisé en plus que vous seriez là aujourd'hui. Nous avons également eu des nouvelles des associations de la construction de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de certaines autres provinces. Par conséquent, pourriez-vous vous concentrer sur les problèmes particuliers relatifs à la situation du Nouveau-Brunswick, car j'ai cru comprendre que l'Association canadienne de la construction nous fera également entendre un exposé à Ottawa.

M. Robert Porter (directeur de l'Association de la construction du Nouveau-Brunswick): Merci, monsieur le président. Messieurs, je suis venu ici à titre de représentant du président de l'Association de la construction, M. Gary Hamilton, qui, malheureusement, a dû s'absenter et modifier ses plans en conséquence.

Sachant qu'il devait s'absenter, nous avons joint à notre mémoire un additif qui, il me semble n'exige aucune explication supplémentaire. Aussi je vous fais grâce des détails, et je vous donnerai simplement un aperçu de notre exposé. Je constate que vous avez entendu, hier soir, le groupe de Saint-Jean qui, de toutes façons, fait partie de notre association.

Il faudrait mentionner qu'en répondant elle-même à la demande de votre groupe de travail, l'association a tenté d'envisager la question de manière à comprendre comment les gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que le secteur privé

[Text]

ate in developing labour market information for use in labour-market planning public and private bodies and by those responsible for vocational and employment counselling.

In my few comments, I would like to give an overview of some things we encountered in the process of this examination. In the examination, we sought advice from various organizations and bodies, including federal and provincial government departments and other educational institutions.

One of the things that seemed very difficult was to get the handle on who had pertinent information that you are looking in respect to manpower inventories, training capabilities, training and education capacities and future requirements with respect to technological changes and so on, and I refer now obviously, specifically to the construction-trade structure.

In our inquiries, for example, just to give a comparison of things we encountered, if you inquired, say, on some specific issue to the provincial Department of Labor and Manpower, you could quite possibly, because it might have a national scope, be referred to a federal department, who again, might refer you back to another department within that division. He might refer you back, and over a process of time you usually could come up with the bottom line and get an answer.

The other thing is, that there seems to be a lack of lateral communication, constructive communication both at the federal and provincial levels between government and private bodies or organizations; I mean industries and/or universities and community colleges. So, I think, what we are saying in addressing this matter is that there has to be a much more sincere and concerted effort towards co-operating in developing factual manpower inventories that can, through our computer system of this age, be up to date, and there has to be much greater input from the private sector. There seems to be an apathy or resistance in the private sector really to be as co-operative and forthcoming in providing information to government departments than one would expect. Possibly it is not the time to point fingers; I think it is just a lack of understanding and almost sometimes apathy in a form of frustration—if I do provide this information, what is going to happen to it? I cannot seem to find out anything I want to myself about what trade skills are available at any given time.

Taking it to the next step, I think what we are proposing is that there must be some type of an industrial manpower advisory committee, particularly in the construction industry because we are such a diversified industry, but I think in all industries within the area of employment opportunities in Canada. I think this industrial manpower advisory committee must be composed of people not only from the provincial and educational and industrial side of the province, but there must be federal. I think only in the federal scene can we truly develop the national requirement or the national policy.

[Translation]

peuvent coopérer afin de recueillir les données sur le marché du travail qui peuvent être utilisées par les organismes publics et privés et les responsables de l'orientation professionnelle et du placement dans la planification du marché du travail.

J'aimerais, dans le cadre de mes remarques, vous donner un aperçu de certaines questions qui se sont présentées au cours de notre étude. Nous nous sommes efforcés, pendant cette étude, de consulter différents organismes, dont les gouvernements fédéral et provinciaux et certains établissements de formation.

L'une des choses qui ont semblé très difficiles a été d'entrer en contact avec ceux qui avaient les renseignements pertinents que vous désirez en ce qui concerne les inventaires de main-d'œuvre, les possibilités de stage, le potentiel de formation et d'éducation, les besoins futurs en changements technologiques et ainsi de suite, et je fais allusion en ce moment, évidemment, à la structure des métiers de la construction.

Dans nos enquêtes, par exemple, pour donner une idée des problèmes que nous avons rencontrés, si nous enquêtons mettons, sur une certaine question propre au ministère provincial du Travail et de la Main-d'œuvre, nous pouvions très bien, parce qu'elle pouvait avoir une portée nationale, être envoyés à un ministère fédéral qui, à son tour, pouvait nous renvoyer à un autre ministère s'intéressant au même domaine. Celui-ci pouvait nous renvoyer ailleurs et, au bout du compte, nous finissions habituellement par nous retrouver au point de départ et par obtenir une réponse.

L'autre chose est qu'il semble manquer de communication latérale, de communication constructive aux niveaux fédéral et provincial entre le gouvernement et les établissements et organismes privés, je veux dire les industries ou les universités et les collèges communautaires. Ainsi, je crois, ce que nous disons en abordant ce sujet, c'est qu'il faut faire un effort beaucoup plus sincère et concerté pour dresser des inventaires factuels de la main-d'œuvre qui puissent, grâce à notre système informatique moderne, être à jour, et il faut que le secteur privé y mette beaucoup plus du sien. Il semble exister une apathie ou une résistance dans le secteur privé: celui-ci ne collabore pas vraiment et ne s'empresse pas de fournir aux ministères gouvernementaux les informations que l'on souhaiterait obtenir. Ce n'est peut-être pas le moment de désigner des coupables; je crois qu'il s'agit seulement d'un manque de compréhension et presque, parfois, d'apathie sous forme de frustration—si je fournis ce renseignement, qu'en adviendra-t-il? Il semble que je ne peux rien trouver pour moi-même sur les personnes qualifiées qui sont disponibles à un moment donné.

Si l'on pousse un peu plus loin, je crois que ce que nous proposons est qu'il doit y avoir un type de comité consultatif de la main-d'œuvre industrielle, notamment dans l'industrie du bâtiment, parce que c'est une industrie tellement diversifiée, mais je crois qu'il en faudrait un dans toutes les industries qui offrent des emplois au Canada. Je crois que ce comité consultatif de la main-d'œuvre industrielle doit être formé de gens qui viennent non seulement des secteurs provincial, éducationnel et industriel, mais aussi du fédéral. Je crois que c'est seulement à l'échelon fédéral que nous pouvons vraiment

[Texte]

Another point we make is that there is a need for the community college to come into the planning aspect of this, to a much greater degree than they do today. I think they are available and willing, but again this needs to be co-ordinated, we think, at the federal level. It seems at the bottom line there must be something done to establish the inventory of manpower that we have in this country by province, by industry sector and by trade skill. Once having established that, there is a need to determine the availability of the requirement that must be filled, the ability to determine that gap related to technology change and the ability to develop the information in the capacity either to train or recruit those needs.

I think with that I would close any verbal comment that I may have and leave our brief for you gentlemen to look through. We know that the recommendations we are making for the most part must be looked on as considerations by your committee. The recommendations are not the end-all, but we feel that with the considerations we put forward, together with all the other briefs and consultation that will be available to you, it may be of some assistance. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Porter, it is our custom to print the brief as if it was read, and we will do that in your case. It will be printed in the *Proceedings* of today as if you had read it, and also the comments you have made right now.

Mr. Porter: The purpose of this submission is to present for consideration a series of recommendations on policy and procedural questions concerning the identification of skilled trade shortages, and related selection and training requirements to meet projected employment opportunities for the '80s.

The questions addressed by our Association in this instance stem from the Labour Market Policies Discussion Paper of the First Ministers' Conference on the Economy in November 1978.

In its examination, the Association sought advice from different organizations and parties including Departments of the Federal and Provincial Governments. During this part of the process, certain obstacles were encountered which are felt to be worthy of comment aside from the recommendations to the specific questions, which are attached as Appendix 'A'.

There does not seem to be a very clear delineation or demarcation between the two levels of government (Federal/Provincial) regarding *Labour Supply* information. Quite often a phone call to one level of government results in referral to the other level of government. This form of inquiry is often further complicated by back and forth referral between levels but to completely different departments.

This serves to underline another obstacle to effective communication. Within either the Federal or Provincial Departments of Labour and/or Manpower, one branch may not be

[Traduction]

connaître les besoins nationaux ou élaborer la politique nationale.

Un autre argument que nous faisons ressortir est que le collège communautaire doit s'engager dans la planification de cela, bien plus qu'il ne le fait aujourd'hui. Je crois qu'il est disponible et désireux de le faire, mais, encore une fois, il faut que cela soit coordonné, croyons-nous, au niveau fédéral. Dans le fond, il semble qu'il faille faire quelque chose pour dresser l'inventaire de la main-d'œuvre dont nous disposons dans notre pays par province, par secteur industriel et par qualification. Une fois cet inventaire établi, il faudra déterminer l'existence du besoin qui doit être satisfait, l'aptitude à déterminer le fossé creusé par les changements technologiques et l'aptitude à élaborer les renseignements sur la capacité de former ou de recruter les éléments nécessaires.

Je crois que je vais conclure mes propos et vous laisser, messieurs, notre mémoire pour que vous le parcouriez. Nous savons que la plupart des recommandations que nous faisons doivent être regardées comme des propositions soumises à l'étude de votre comité. Les recommandations ne sont pas le *nec plus ultra*, mais, à notre avis, avec les propositions ainsi que tous les autres mémoires et toutes les autres consultations auxquels vous aurez accès, nos recommandations seront peut-être utiles. Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Porter, nous avons pour règle d'imprimer les mémoires comme s'ils étaient lus, et nous le ferons dans votre cas. Il sera imprimé dans le Procès-verbal d'aujourd'hui comme si vous l'aviez lu, ainsi que les commentaires que vous venez de faire.

M. Porter: Le but de cette présentation est de proposer d'étudier une série de recommandations sur des questions de politique et de procédure relatives à l'identification des secteurs qui manquent d'ouvriers qualifiés et des exigences connexes de sélection et de formation correspondants aux perspectives d'emploi pour les années 1980.

Les questions étudiées par notre association à ce sujet découlent du document de travail sur les politiques de la main-d'œuvre de la Conférence des Premiers ministres sur l'économie de novembre 1978.

Au cours de son étude, notre association a demandé des avis à différents organismes et intervenants intéressés, notamment à des ministères fédéraux et provinciaux. Pendant cette partie du processus, certains obstacles rencontrés méritent d'être commentés en dehors des recommandations relatives aux questions proprement dites qui constituent l'annexe «A» ci-jointe.

Il ne semble pas y avoir une démarcation très distincte entre les paliers fédéral et provincial au sujet de l'information sur l'offre de main-d'œuvre. Très souvent, la réponse à une question posée par téléphone à l'un des paliers de gouvernement est qu'il faut s'adresser à l'autre palier. Les réponses aux demandes de ce type sont encore compliquées par des renvois réciproques entre différents niveaux d'administration appartenant à des ministères complètement différents.

Ce qui suit sert à mettre en évidence un autre obstacle à l'efficacité des communications. Que ce soit dans les ministères du Travail et (ou) de la Main-d'œuvre fédéraux ou provin-

[Text]

sufficiently aware of what a related branch within the same department is doing or what information is being gathered. Doors seem to be closed, thus preventing one branch from obtaining information from another. For example, in the trade training program as it is presently constituted, there does not seem to be any relevant connection between the supply of certain trades and the market demand of these particular trades.

From the point of view of the Private Sector, there seems to exist an apprehensive attitude towards the Public Sector in supplying it with information needed to formulate policy. Of particular note is the under utilization by both levels of government of the various Employer Associations. There also has been a lack of any specific formal mechanism of contact between the two sectors other than personal inquiries by phone or that required by law. This lateral communication gap results in a lack of consultation with Industry prior to the implementation or deletion of a law, policy or procedure related to the Construction environment. Additionally, the regular buck-passing, over-specialization, duplication and over-regulation that inevitably occurs under a federal form of government intensifies the difficulty in cultivating an effective two-way process of information gathering and exchange.

To clarify Federal and Provincial roles in the Labour Market, a demarcation of responsibility needs to be spelled out for the respective government to follow. In this regard, only the Federal Government has the resources available to forge a truly National Policy in meeting National Goals in this area. As such, it should then be the responsibility of the Federal Government to process information gathered by the Provinces for use in economic planning. In other words, a determined effort must be made by Federal Authorities to first identify what information is needed in order to carry out the necessary economic planning and then secondly to process this information for use by the Provinces. It should be at the provincial level that the relevant information is gathered and it must also be through the Provinces that agreed upon policies are carried out. Where assistance is needed in accomplishing this, federal and provincial jurisdiction notwithstanding, it could be provided from either level of government, or indeed, even from the private sector.

Formal means for consultation and cooperation are needed to improve Federal/Provincial and Private Sector relationships in the Labour Market. Steps should be taken to establish in each Industry Sector, Industrial Manpower Advisory Committees whose objectives would be to identify existing shortages of manpower, examine and evaluate government programs with regard to their effectiveness, determine possible future manpower requirements, and identify specific and general skill training requirements as well as technological advances within the industry. To this end, efforts must be made to establish an industry employee or worker inventory for each respective sector of the economy in every province. This would seem basic to providing the necessary information for both the Public and

[Translation]

ciaux, une direction générale peut ne pas être suffisamment au courant de ce qu'une direction générale connexe du même ministère fait ou de l'information qu'elle rassemble. Les portes semblent être fermées, ce qui empêche une direction générale d'obtenir des informations d'une autre. Par exemple, dans le programme de formation professionnelle tel qu'il existe actuellement, il ne semble pas y avoir de relation pertinente entre l'offre et la demande de certains métiers.

Il semble que le secteur privé, de son propre aveu, éprouve des craintes au sujet du secteur public lorsqu'il fournit à ce dernier l'information nécessaire pour formuler des politiques. Il convient particulièrement de mettre en évidence la sous-utilisation des différentes associations d'employeurs par les deux paliers de gouvernement. Il n'existe pas d'autre mécanisme formel de communications entre les deux secteurs que les demandes personnelles faites par téléphone ou celles qui sont requises par la loi. Cette absence de communications latérales a pour résultat que l'industrie n'est pas consultée avant l'application ou la suppression d'une loi, d'une politique ou d'une procédure relative au milieu de la construction. De plus, l'habitude de se renvoyer la balle, la surspécialisation, les doubles emplois et la surréglementation qui se produisent inévitablement dans une forme fédérale de gouvernement augmentent la difficulté d'instituer un processus efficace de collecte et d'échange de l'information qui joue dans les deux sens.

Pour clarifier les rôles joués par les gouvernements fédéral et provinciaux dans le marché de la main-d'œuvre, il faudrait partager les responsabilités que devraient respecter les différents gouvernements. À cet égard, seul le gouvernement fédéral dispose des ressources nécessaires pour élaborer une politique vraiment nationale visant à atteindre des buts nationaux en ce domaine. À ce titre, le gouvernement fédéral devrait ensuite être chargé de traiter les informations rassemblées par les provinces à des fins de planification économique. En d'autres mots, le gouvernement fédéral doit d'abord identifier les informations nécessaires pour effectuer la planification économique indispensable, puis traiter ces informations afin que les provinces les utilisent. Les informations pertinentes devraient être recueillies au niveau provincial, et les politiques approuvées devraient également être appliquées par l'intermédiaire des provinces. En cas de besoin pour ce faire, l'aide nécessaire pourrait être fournie par l'un ou l'autre des paliers de gouvernement sans tenir compte des juridictions fédérales ou provinciales, et même par le secteur privé.

Des moyens formels de consultation et de collaboration sont nécessaires pour améliorer les relations relatives au marché du travail entre les gouvernements fédéral et provinciaux et le secteur privé. Il faudrait prendre les mesures nécessaires pour créer dans chaque secteur industriel des comités consultatifs sur la main-d'œuvre industrielle dont les objectifs seraient d'identifier les sous-secteurs dans lesquels la main-d'œuvre est insuffisante, d'étudier et d'évaluer l'efficacité des programmes gouvernementaux, de déterminer les besoins futurs prévisibles en main-d'œuvre et d'identifier les exigences générales et particulières de la formation d'une main-d'œuvre compétente ainsi que l'évolution technologique dans l'industrie. À cette fin, il faut prendre les mesures nécessaires pour élaborer un inven-

[Texte]

Private Sectors for use in the formulation of any future Labour Market Policies.

While we should not pretend that any series of recommendations will solve the many difficulties, we would hope that they receive serious consideration. As a country, we can no longer expect any one level of government or one organization within the Construction Industry to shoulder the responsibility for developing adequate policies through which our National best interests will be served. Instead, there has to be adequate, consistent, and timely input from all parties through which these policies are carried out. Dedicated and sincere, Government/Private Sector cooperation must always be emphasized.

Question 1: How can the federal and provincial governments and the private sector co-operate in developing labour market information, both for use in labour market planning (by public and private bodies) and by those responsible for vocational and employment counselling?

Recommendations: One, that a comprehensive plan of action be undertaken by both the Federal and Provincial Governments to identify the most effective means of distribution and compilation of pertinent information that would be needed in developing co-ordinated labour market information. In other words those trade association professional groups or employers groups who represent a liaison regularly with its membership would be the ideal, or at least the most realistic method of either obtaining or disseminating information needed for policy formulation.

Two, that representatives of the various industry associations be provided with the names and addresses and phone numbers of their appropriate resource person in the public sector. Once this has been done, we believe that the channels for communication will once and for all be established. The next phase would be for a meeting between the concerned parties to take place on a regular and scheduled basis.

Once dialogue is initiated, it would become clear to all parties what areas of concern need further attention and/or action.

Three, that both National and Provincial Economic development conferences (or ones similar in format for any particular concern) be convened at least once a year or more to try and aim at bringing together business, labour and government to focus on the medium and long term prospects of the industry in its context with the rest of the Canadian economy.

Four, the continuation and expansion of the 23 sector task forces implemented in 1978 to look into other areas not being looked at presently. The areas for further investigation could be obtained from following any of the above suggestions.

[Traduction]

taire des employés ou des ouvriers industriels dans chaque secteur de l'économie et dans toutes les provinces, ce qui semble être indispensable pour fournir l'information nécessaire aux secteurs public et privé avant la formulation de toute politique future relative au marché du travail.

Bien que nous ne prétendions pas qu'une série quelconque de recommandations puisse résoudre de nombreuses difficultés, nous espérons qu'elles seront étudiées avec attention. A l'échelon du pays, nous ne pouvons plus espérer qu'un niveau quelconque de gouvernement ou d'organisation de l'industrie de la construction assume la responsabilité d'élaborer des politiques adéquates susceptibles de servir les intérêts supérieurs du pays. A la place, il est nécessaire que toutes les parties fournissent, au moment approprié, des rapports adéquats et compatibles qui permettront d'appliquer ces politiques. Il faut toujours insister pour que les gouvernements et le secteur privé collaborent avec bonne volonté et sincérité.

Question 1: Comment les gouvernements fédéral et provinciaux et le secteur privé peuvent-ils collaborer pour élaborer des informations relatives au marché du travail utilisables dans la planification de celui-ci par les organismes publics et privés et par les conseillers en orientation professionnelle et en placement.

Recommandations: Un—les gouvernements fédéral et provinciaux doivent élaborer un plan d'ensemble visant à identifier les moyens les plus efficaces pour distribuer et compiler la formation pertinente nécessaire pour élaborer de façon coordonnée les informations relatives au marché du travail. En d'autres mots, les associations ouvrières, groupes professionnels ou groupes d'employeurs qui représentent leurs membres et communiquent régulièrement avec eux constitueraient l'instrument idéal, ou tout au moins le plus réaliste afin d'obtenir ou de communiquer les informations nécessaires pour formuler la politique.

Deux—Indiquer aux représentants de ces différentes associations industrielles les noms, adresses et numéros de téléphone des personnes-ressources appropriées dans le secteur public. Ceci fait, nous croyons que les canaux de communication seraient établis une fois pour toutes. Il faudrait ensuite organiser régulièrement des réunions des intéressés selon un calendrier établi à l'avance.

Le dialogue commencé, toutes les parties détermineraient facilement les domaines qu'il faudrait étudier et les mesures qu'il conviendrait de prendre.

Trois—Organiser au moins une fois par an ou plus souvent des réunions sur le développement économique à l'échelon national et à l'échelon provincial (ou des réunions semblables sur tout sujet particulier) pour parvenir à inciter les milieux des affaires, et du travail et le gouvernement à étudier les perspectives de l'industrie à moyen et à long terme dans le contexte du reste de l'économie canadienne.

Quatre—Inciter les 23 groupes de travail sectoriels créés en 1978 à étudier d'autres domaines qui ne sont pas étudiés actuellement. Ces domaines pourraient être choisis d'après les recommandations ci-dessus.

[Text]

Five, that consideration be given to a re-establishment of a central information office (similar to Her Majesty's Stationery Office in Great Britain) which could direct private sector inquiries to the appropriate government agency or individual. Presently too much time is wasted in determining the relevant department or official. Citing this committee's experience, on average it took at least three phone calls before the desired contact was made.

Question 2: What adjustments need to be made in skill training strategies and delivery systems to meet the skill needs of Canada in the 1980's?

Recommendations: One, that an entire re-assessment of the present system of occupational guidance and training undertaken to determine where the gaps are being created between the type of training being given and the level of training that will be required. That is of particular concern is the growing irrelevance of the information and guidance being given at the junior/senior high school levels with regard to the continuing needs of the market place, in relation to the entry date of those presently being trained. It seems obvious that if skill training strategies of any kind are to be effective, then the human resources to be involved in the realization of these strategies must not only have access to such information, but also guidance in interpretation of such information.

Two, that regular canvassing of major employers be undertaken in order to determine that the needs of a particular market do not go unattended, thus resulting in a shortage of skills.

Question 3: How can the Employment Strategy funding and mix of programs be tailored to the needs of high unemployment areas while funding activities which will contribute to continued economic growth?

Recommendations: One, that an assessment of a high unemployment area's potential be undertaken. Included in such an assessment would be an inventory of human resources, geographical features, transportation and distribution systems, et cetera. From this priority list of investment opportunities could be made and assessed in terms of achievability and compatibility with an area's desire. The "Small is Beautiful" concept should be the basic guideline in developing smaller resource based enterprises, and for the development of the inherent resources and skills of that area, be it in the form of skill training or of marketing.

Two, also some of these programs could be used in encouraging the unemployed to move to an area where opportunities to utilize skill or training are better.

Three, perhaps the introduction of various work-sharing programs could be considered for these areas in order to avoid economic and social disruption caused by a downturn in the economy.

[Translation]

Cinq—Étudier de créer un bureau central d'information (semblable au Her Majesty's Stationery Office en Grande-Bretagne) chargé de faire parvenir les demandes du secteur privé à l'organisme gouvernemental ou au fonctionnaire approprié. Il faut actuellement trop de temps pour trouver le nom du ministère ou du fonctionnaire intéressé. D'après l'expérience de notre comité, il a fallu en moyenne au moins trois appels téléphoniques avant d'établir le contact avec la personne compétente.

Question 2: Quelles modifications faut-il apporter aux stratégies et systèmes de formation de main-d'œuvre spécialisée pour répondre aux besoins en main-d'œuvre compétente des années 1980?

Recommandations: Un—Réévaluer entièrement le système actuel d'orientation et d'information professionnelles afin de déterminer les écarts qui existe entre le type de formation donnée et le niveau de formation nécessaire. Ce qui nous préoccupe particulièrement est l'inexactitude croissante des informations et de l'orientation données dans les écoles secondaires au sujet des besoins du marché du travail en fonction de la date à laquelle les élèves actuellement aux études seront formés. Il semble évident qu'afin que les stratégies de formation d'ouvriers spécialisés de tous les types soient efficaces, les ressources humaines chargée de leur mise en œuvre doivent non seulement avoir accès à cette information, mais également être aidées à l'interpréter.

Deux—Interroger régulièrement les principaux employeurs afin que les besoins d'un marché donné ne soient pas négligés, ce qui aurait pour résultat un manque de main-d'œuvre spécialisée dans le secteur en question.

Question 3: Comment le financement de la stratégie relative à l'emploi et le choix des programmes peuvent-ils être élaborés selon les besoins des régions à fort chômage tout en finançant les activités qui contribuent à la croissance économique?

Recommandations: Un—Évaluer le potentiel des régions à fort chômage. Cette évaluation devrait comprendre un inventaire des ressources humaines, des caractéristiques géographiques, des systèmes de transport et de distribution, etc. Certaines occasions d'investissement prioritaire pourraient être choisies dans cette liste et étudiées afin de déterminer si elles sont réalisables et compatibles avec les souhaits des habitants de la région. Le concept de l'«échelle humaine» doit constituer un principe selon lequel sont créés de petites entreprises basées sur les ressources locales et le développement des ressources et des compétences d'une région, que ce soit sous forme de formation d'ouvriers spécialisés ou de commercialisation des produits.

Deux—Certains de ces programmes pourraient également être utilisés pour encourager les chômeurs à déménager dans une région où les perspectives d'emploi de la main-d'œuvre spécialisée ou de formation de la main-d'œuvre sont meilleures.

Trois—Il serait peut-être possible d'étudier d'appliquer différents programmes de partage des travaux dans ces régions afin d'éviter les perturbations économiques et sociales causées par un ralentissement de l'économie.

[Texte]

Question 4: What is the extent of employment problems of disadvantaged and handicapped workers and what steps can be taken to give them greater access to opportunity? To what extent should "Affirmative Action" be taken?

Recommendations: One, the barriers that exist between employers and handicapped workers are basically—Psychological and attitudinally and are continually being re-enforced by stereotypes.

What is needed in this area is a consciousness-raising program designed to eliminate the stigma usually attached to a handicapped person. What presently is missing is accurate, objective information regarding the true capabilities and wide range of skills possessed by this particular group of individuals.

However, we believe it would be detrimental to both the worker and the employer if mandatory hiring or job quotas dictated by an affirmative action program prevailed. This would only re-enforce the helplessness normally associated with this group by legislating their jobs, and it would also put them into the situation of being resented by an employer who had no say in their being hired. Instead, more encouragement should be given to them to participate. More fully into the existing training and development programs presently available to other Canadians, such as the Job Experience Training Program and others of this nature.

Question 5: What are the barriers to geographic labour mobility and what can the federal and provincial governments, and the private sector, do to overcome them? How can mobility assistance facilitate the industrial adjustment process?

Recommendations: One, basically, the barriers to geographic labour mobility are: relocation costs; cultural and familial ties; dis-incentive created by various social assistance programs.

Various methods and programs can be undertaken to overcome the above mentioned obstacle.

Financial aid in covering moving expenses.

Consultations with employer or a counsellor (provincial or federal) that can try and answer any question involving the obligations and needs to be met by making such a move.

An orientation program or course or seminar aligned to inform individual and family about the area to which they are going; availability of job opportunities; of housing; recreational facilities; health care; cost of living differences and possibly a list of names of people they can contact upon arrival.

The discouragement of any trade union barrier to labour mobility, such as reciprocity agreements concerning benefits.

Question 6: How can the Unemployment Insurance Program and other social security programs be harmonized more effectively for the 1980's?

[Traduction]

Question 4: Quel est le degré des problèmes d'emploi des travailleurs défavorisés et handicapés et quelles mesures peuvent être prises pour leur faciliter l'accès aux emplois disponibles? A quel degré des «mesures positives» doivent-elles être prises?

Recommandations: Un—Les barrières entre les employeurs et les travailleurs handicapés sont principalement psychologiques, constituent une question d'attitude et sont continuellement renforcées par des stéréotypes.

Dans ce domaine, il est nécessaire d'élaborer un programme de sensibilisation visant à éliminer les clichés habituellement rattachés aux handicapés. Actuellement, il n'existe pas d'informations précises et objectives relatives aux capacités réelles et à la large gamme de compétences de ce groupe particulier de personnes.

Toutefois, nous croyons qu'il serait nuisible à la fois pour le travailleur et pour l'employeur qu'un programme de «mesures positives» impose des quotas d'embauche ou de travailleurs qui ne feraient que renforcer la faiblesse normalement reliée à ces personnes en imposant de les employer par une loi qui les mettrait également dans la situation d'être détestées par un employeur dont on n'aurait pas demandé l'avis en l'obligeant à les embaucher. Il faudrait au contraire les encourager plus à bénéficier des programmes de formation et de perfectionnement actuellement à la disposition des autres Canadiens, comme le Programme de formation professionnelle et les autres programmes du même type.

Question 5: Quels sont les obstacles à la mobilité géographique de la main-d'œuvre et que peuvent faire les gouvernements fédéral et provinciaux et le secteur privé pour les surmonter? Comment l'aide à la mobilité peut-elle faciliter le processus d'ajustement à l'évolution industrielle?

Recommandations: Un—Les obstacles à la mobilité géographique de la main-d'œuvre sont principalement: les coûts de logement, les liens culturels et familiaux et le découragement créé par différents programmes d'assistance sociale.

Différents programmes et méthodes peuvent être appliqués pour surmonter l'obstacle ci-dessus.

Aide financière couvrant les dépenses des déménagements.

Consultations avec l'employeur ou un conseiller provincial ou fédéral qui peut répondre aux questions relatives aux obligations à remplir et aux besoins à satisfaire à cause du déménagement.

Programme d'orientation ou cours ou conférence destinés à donner à l'intéressé et à sa famille des informations sur la région où ils vont; offre d'emplois disponibles; disponibilité des logements; installations récréatives; soins médicaux; différence du coût de la vie et, si possible, une liste des noms des personnes avec lesquelles elles peuvent communiquer à leur arrivée.

Suppression de tout obstacle syndical à la mobilité de la main-d'œuvre, comme les accords de réciprocité portant sur les avantages sociaux.

Question 6: Comment le programme d'assurance-chômage et les autres programmes de sécurité sociale peuvent-ils être mieux harmonisés pour les années 1980?

[Text]

Recommendations: One, restructuring the program to make it more like an insurance program rather than an alternate form of occupation.

Two, co-ordinating to a much greater extent job training, educational training, personal life, skill courses with the payment of funds.

Three, amending the present welfare or social assistance program in such a manner as not to penalize recipients for finding employment on a part-time basis. Instead of deducting additional earnings from benefits—dis-incentive to find any work—a recipient should be allowed to keep most, if not all, of extra income earned by a part-time job, up to a maximum level before benefits are reduced. This maximum earnings level should be set by the agency responsible for payment of benefits.

Question 7: How can governments and the private sector co-operate to reduce the high level of youth unemployment and underemployment in Canada?

Recommendations: One, more encouragement of apprenticeship programs in the industrial sector, inclusion of job experience as part of the educational process (six months in school, six months out working).

Two, full-time placement officers geared specifically at the youth sector of the unemployed. Expansion of the role now played by Summer Student Manpower Offices.

Three, creation of an Employment Opportunity Council composed of local Boards of Trade, Chambers of Commerce, Provincial Departments or Recreation and Youth, Federal C.E.I.C. officers and representatives from various Employer's Associations that would meet at least 2—3 times a year to plot out opportunities and methods aimed at reducing youth unemployment. Such a committee should also strive to remain in constant liaison with the various guidance councillors working within the public education system.

Question 8: Should immigration selection policy be changed for the 1980's from the policies in effect since 1967?

Recommendations: One, first of all, the problems that are not being solved or are indeed being created by the content or working of the 1967 immigration selection and policy should be identified and examined in the context of today's harsh economic and social milieu. This having been done, any changes that are to be contemplated or initiated must be carried out with the needs of Canada for the 1980's given the amount of information presently available. However, due to the volatile nature of both the international and domestic social economic scene enough flexibility must be built in for those responsible, to rise to the occasion without the inevitable delays occurring.

[Translation]

Recommandations: Un—Restructuration de ce programme pour le rendre plus semblable à un programme d'assurance plutôt qu'à une certaine forme d'occupation.

Deux—Coordonner dans une plus grande mesure les cours de formation professionnelle, d'éducation générale, d'éducation personnelle et de perfectionnement professionnel avec le financement de ces cours.

Trois—Modifier les programmes actuels de bien-être et d'assistance sociale de façon à ne pas pénaliser les bénéficiaires qui occupent des emplois temporaires. Au lieu de déduire les gains ainsi réalisés des indemnités de chômage... ce qui est une mesure décourageant la recherche d'un emploi... le bénéficiaire devrait être autorisé à garder la plus grande partie, sinon la totalité du salaire obtenu d'un emploi à temps partiel jusqu'à un niveau maximum avant que les indemnités soient diminuées. Le niveau maximum des revenus devrait être établi par l'organisme chargé de verser les indemnités.

Question 7: Comment les gouvernements et le secteur privé peuvent-ils collaborer pour diminuer le fort chômage ou le sous-emploi des jeunes travailleurs au Canada?

Recommandations: Un—Encourager davantage les programmes d'apprentissage dans le secteur industriel, inclure la formation professionnelle dans le processus d'éducation (six mois à l'école, six mois au travail).

Deux—Agents de placement à plein temps chargés principalement de placer les jeunes chômeurs. Augmenter le rôle joué actuellement par les bureaux de placement des étudiants en emploi d'été.

Trois—Créer un conseil de l'offre d'emploi composé des Chambres de commerce locales, des ministères provinciaux des Loisirs et de la Jeunesse, des agents du ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration et de représentants des différentes associations d'employeurs qui se réuniraient au moins deux ou trois fois par an pour dresser la liste des emplois disponibles et élaborer des méthodes visant à faire diminuer le nombre des jeunes chômeurs. Ce comité devrait également s'efforcer d'être constamment en liaison avec les différents conseillers en orientation qui travaillent dans le système public d'éducation.

Question 8: La politique de sélection des immigrants en vigueur depuis 1967 doit-elle être modifiée pour les années 1980?

Recommandations: Un—Il faut tout d'abord exposer que les problèmes ne sont pas résolus mais sont au contraire créés par le contenu ou l'application de la politique de sélection des immigrants de 1967 et que cette politique devrait être identifiée et étudiée dans le contexte du difficile milieu économique et social d'aujourd'hui. Ceci fait, toutes les modifications étudiées ou en cours doivent être appliquées en fonction des besoins du Canada pour les années 1980 et des informations actuellement disponibles. Toutefois, en raison de la nature changeante des conditions socio-économiques internationales et canadiennes, il faut laisser aux personnes chargées d'appliquer cette politique suffisamment d'initiative pour qu'ils puissent saisir toutes les occasions sans qu'il se produise inévitablement des retards.

[Texte]

Question 9: What can be done to improve the quality of jobs in Canada?

Recommendations: In regard to the construction industry, the quality of jobs is manifested in the pride of each worker in his own particular craft. However, this pride or the self-satisfaction derived from accomplishing a particular job can be enhanced in another manner.

That is to supplement training in each of the particular crafts with instruction in supervisory techniques and responsibilities.

On the actual job site or place of work, employees should be made more aware of the role that each of them plays in the construction of any project. In other words, a more complete picture of what they are doing must be presented to them in order for them to fully appreciate what is taking place.

Question 10: How can labour market institutions link effectively with the developing sectoral consultative process?

Recommendations: Too ambiguous! Needs clarification! Answer believed to be contained in other recommendations.

Question 11: What can be done to clarify federal and provincial roles in the labour market and for enhancing specialization and complementarity to achieve greater effect at an economical cost:

Recommendations: In order to clarify federal and provincial roles in the labour market, there must be a demarcation of responsibility clearly spelled out for the respective government to follow. In this regard, we feel that only the federal government has the resources available to them to forge a truly national policy in regard to meeting national goals in this area. As such, it should then be the responsibility of the federal government to process information gathered by the province for use in economic planning.

In other words, a determined effort must be made by the federal authorities to first of all identify what information is needed in order to carry out the necessary economic planning and then, second of all, to process this information for use by the provinces. It should be at the provincial level that the relevant information must be gathered and it must also be through the province that agreed upon policies are carried out. Where assistance is needed in accomplishing this, federal and provincial jurisdiction notwithstanding, it could be provided from either level of government or indeed even the private sector. People could be "loaned" from one sector to another for a period of time in order to carry out the programs in question.

Question 12: What consultative and co-operative mechanisms are needed to improve federal/provincial private sector relationships in the labour market?

[Traduction]

Question 9: Que peut-on faire pour améliorer la qualité des emplois au Canada?

Recommandations: En ce qui concerne l'industrie de la construction, la qualité des emplois est fonction de la fierté qu'éprouve chaque travailleur à exercer son métier. Toutefois, cette fierté ou satisfaction tirée de l'accomplissement d'un travail donné peut être augmentée d'une autre façon.

Cette façon consiste à ajouter à la formation dans chaque métier l'instruction relative aux techniques et responsabilités de surveillance.

En cours d'emploi ou, sur les lieux de travail, les travailleurs devraient être mieux informés du rôle que chacun d'eux joue dans l'ouvrage en cours. En d'autres mots, il faut leur présenter un tableau plus complet de ce qu'ils font afin qu'ils puissent comprendre le mieux possible ce qui se passe.

Question 10: Comment les organismes gérant le marché du travail peuvent-ils établir des liaisons efficaces avec les organismes consultatifs en voie de création dans chaque secteur d'activité?

Recommandations: Question trop ambiguë! Nécessite des explications! Nous croyons que la réponse est contenue dans nos autres recommandations.

Question 11: Que peut-on faire pour expliquer les rôles joués dans le marché du travail par les gouvernements fédéral et provinciaux et pour augmenter la spécialisation et la complémentarité des travailleurs afin d'obtenir de meilleurs résultats à un coût économique:

Recommandations: Pour expliquer les rôles joués par les gouvernements fédéral et provinciaux dans le marché du travail, il faut que les responsabilités soit clairement partagées afin que les différents gouvernements puissent chacun assumer les leurs. A cet égard, nous pensons que seul le gouvernement fédéral dispose des ressources nécessaires pour élaborer une politique vraiment nationale visant à atteindre les buts nationaux en ce domaine. Il faut par conséquent que le gouvernement fédéral soit chargé de traiter les informations rassemblées par les provinces pour les utiliser dans la planification économique.

En d'autres mots, les organismes fédéraux doivent s'efforcer d'abord d'identifier les données indispensables pour élaborer la planification économique nécessaire puis, deuxièmement, de traiter cette information afin qu'elle puisse être utilisée par les provinces. C'est au niveau provincial que l'information pertinente doit être rassemblée et c'est également par l'intermédiaire des provinces que les politiques adoptées doivent être appliquées. En cas de besoin, l'un ou l'autre des paliers de gouvernement ou même le secteur privé pourrait fournir l'aide nécessaire quelle que soit la juridiction compétente. Certains employés pourraient être «prêtés» pour une certaine période, par un certain secteur à un autre, afin d'appliquer les programmes en question.

Question 12: Quels sont les mécanismes de consultation et de coopération nécessaires pour améliorer les relations des gouvernements fédéral et provinciaux et du secteur privé dans le marché du travail?

[Text]

Recommendations: One, where previously, meetings relating to policy were held between one level of government and the private sector, or between both levels of government without the private sector, it would be desirable to include at least one representative from each sector, even if only as an observer at any future meetings relating to policy or practice.

Two, steps should be taken to establish in each industry sector, "Industrial Manpower Advisory Committees whose objectives would be to identify existing shortages of manpower; examine and evaluate government programs with regard to their effectiveness; the determination of possible future manpower requirements and the identification of both specific and general skill training requirements and of technological advances within the industry.

These committees should be composed of representatives from the provincial department of labour, at least one from the federal department and representatives of the private sector of the particular industry affected.

In addition to this, efforts must be made to establish an Industry Employee or worker inventory for each respective sector of the economy, similar to the Construction Trades Inventory set-up in Nova Scotia. The establishment of similar construction trades. Inventory in every province would go a long way in providing the necessary information for both the public and private sectors for use in the formulation of any future labour market policies.

The Chairman: Just a few questions. Last night the Saint John Construction Association and also yesterday the Saint John Drydock were critical of the ratios between apprentices and journeymen in the province here. They felt that in some cases they had to deal with ratios of one to five, one to four, and they felt that this was a deterrent to producing skilled workers in the province—skilled craftsmen and tradesmen—and they were suggesting that maybe the ratio should be at least one to three and if possible, one to two in some cases. I want to know from you if you think those views of the Saint John Construction Association are shared generally by the New Brunswick Construction Association and if so, what you think the barriers are to having a better, if one can call it that, a better ratio between apprentices and journeymen.

Mr. Porter: Well, certainly the position of our association is that the ratio of apprentices to journeymen is far too high, particularly in the mechanical and the electrical trades of our industry. Having said that, I suppose there is nobody to blame except management who really gave this away in the collective agreement negotiation, obviously for some basic reason for the betterment of the conditions at the time.

But I think there are two or three things that are very much cause for concern in this ratio. One is I think that anybody who is familiar with industrial, commercial and institutional construction will recognize that a great deal of the work, and we will just relate to the two—the electrical and the mechanical trades—is sort of in a sense a helper. It is stringing wire

[Translation]

Recommandations: Un—Au cas où, antérieurement, des réunions relatives à la politique auraient été organisées entre l'un des paliers de gouvernement et le secteur privé ou entre les deux paliers de gouvernement sans le secteur privé, il serait souhaitable d'inviter dorénavant au moins un représentant de chaque secteur, ne serait-ce qu'à titre d'observateur, à toute réunion relative à la politique et aux méthodes.

Deux—Il faut prendre les mesures nécessaires pour créer dans chaque secteur industriel des «comités consultatifs de la main-d'œuvre industrielle» dont les objectifs seraient d'identifier les sous-secteurs dans lesquels la main-d'œuvre est insuffisante; d'étudier et d'évaluer l'efficacité des programmes gouvernementaux; de déterminer les besoins prévisibles en main-d'œuvre et d'identifier les exigences en formation générale et l'évolution technologique de l'industrie.

Ces comités devraient être composés de représentants du ministère provincial du travail, d'au moins un représentant du même ministère fédéral et de représentants du secteur privé de l'industrie en question.

De plus, il faut s'efforcer d'établir un inventaire des employés ou des travailleurs industriels dans chaque secteur de l'économie, semblable à l'Inventaire des métiers de la construction existant en Nouvelle-Écosse, et établir l'inventaire des métiers de la construction qui sont semblables. Dans chaque province, cet inventaire permettrait de fournir aux secteurs public et privé les informations nécessaires et d'utiliser celles-ci dans la formulation de toute politique relative au marché du travail.

Le président: Seulement quelques questions. Hier soir, l'Association de la construction de Saint-Jean et, hier également, la Saint John Drydock ont critiqué les ratios apprentis-manœuvres dans la province. Selon elles, dans certains cas, elles ont dû fonctionner avec des ratios de un à cinq, de un à quatre, et c'est là une mesure propre à décourager la formation de travailleurs qualifiés dans la province—artisans et hommes de métier qualifiés, et elles ont laissé entendre que le ratio devrait peut-être être d'au moins un à trois et, si possible, de un à deux dans certains cas. Dites-moi si vous pensez que ces opinions de l'Association de la construction de Saint-Jean sont généralement partagées par l'Association de la construction du Nouveau-Brunswick et, dans l'affirmative, quelles sont les barrières, à votre avis, à l'amélioration, si l'on peut l'appeler ainsi, du ratio apprentis-manœuvres.

M. Porter: Eh bien, la position de notre association est sûrement que le ratio apprentis-manœuvres est beaucoup trop élevé, surtout chez les mécaniciens et les électriciens de métier dans notre industrie. Cela dit, je suppose que personne n'est à blâmer, sauf la direction qui a vraiment fait cadeau de cela dans la négociation collective, manifestement pour une raison fondamentale ou pour une autre en vue de l'amélioration des conditions à ce moment-là.

Mais je crois qu'il y a deux ou trois choses très préoccupantes à propos de ce ratio. L'une est, je crois, que quiconque connaît la construction industrielle, commerciale et institutionnelle reconnaîtra qu'une grande partie du travail, et nous ne parlerons que des électriciens et des mécaniciens de métier, est en quelque sorte un travail d'aide. Il s'agit de poser des fils et

[Texte]

and so on and assisting an experienced or journeyman-type electrician or mechanical plumber. In this instance, it is very, very costly when you have a journeyman doing work that the helper or apprentice could do.

The other thing that should be a greater concern in the long term is the youth coming into the system. They are discouraged because of this ratio of four journeymen to one apprentice, or three journeymen to one apprentice. They may go through and start their apprenticeship training and after the first year, fine, but there is just not employment available for them. The other thing I think in all fairness and without pointing any fingers, I think the leverage of control as to our education development system has too much monopoly in one area. I say to the union, I say this as an academic without pointing any fingers because, as I say, management gave away in agreements this ratio. So I think it would be the valid and true consensus of our industry that we are very concerned about these high ratios of journeyman to apprentice.

The Chairman: My next question, and my final one, is this. Some of the construction associations across Canada complain that they are not consulted enough in advance about the planning of megaprojects and that very often they are faced, as an association and as the construction industry, with maybe two governments in Canada, maybe three governments, announcing major megaprojects that drain off, sometimes at very high wages, large numbers of their manpower. This then leaves them short of manpower to do the ordinary things that have to be done—house building, commercial construction and so on—and also quickly bids up the whole rate of pay.

Now, while that criticism has been made, we have not had too many solutions proposed. I am wondering if you have thought about any way in which there could be some institutional or other mechanism for all the sectors to better co-ordinate the going ahead of megaprojects in the country so that we could better even these out. I know this is a traditional problem but I want to know if you have any views on solving that problem.

Mr. Porter: No, to be forthright, I have not, and probably you did not expect me to have any.

The Canadian Construction Association, as you probably know, sir, are now in the process of a very detailed and comprehensive study on the impact of megaprojects in Canada. This has been going on for some months and I think they are aiming towards having their basic understanding and recommendations in position by the end of this year. They have engaged a number of academic and industrial people who have expertise in this area, and they are doing it in a collective but also in an individual category as far as regions are concerned; the west, the east and so on. I would not even try to get into the technical aspects of what may come out of that study. I have been interviewed on it in respect to the knowledge we have gained here over the years in respect to Lorneville and Lepreau, and anything I had to offer there was certainly at arm's length. I am not an expert there.

[Traduction]

ainsi de suite et d'aider un électricien ou un plombier expérimenté ou manœuvre. En ce cas, il est très, très coûteux de faire faire par un manœuvre le travail de l'aide ou de l'apprenti.

L'autre chose qui devrait être plus préoccupante à long terme est l'arrivée des jeunes dans le système. Ils sont découragés par ce ratio de quatre manœuvres pour un apprenti, ou de trois manœuvres pour un apprenti. Ils peuvent foncer et commencer leur apprentissage et, après la première année voilà qu'il n'y a plus d'emploi pour eux. Ensuite, en toute justice et sans accuser personne, je crois que le contrôle sur notre système d'éducation est trop monopolisé dans un seul domaine. Je dis au syndicat, je dis cela en tant que théoricien, sans porter d'accusation, car, comme je l'ai mentionné, la direction a fait cadeau de ce ratio dans les conventions. Ainsi, je crois que, dans notre industrie, il y a une unanimité valable et vraie pour dire que nous sommes très inquiets de ces rapports apprentis-manœuvres.

Le président: Ma prochaine question, et ce sera ma dernière, est la suivante. Certaines des associations de la construction du Canada se plaignent qu'elles ne sont pas consultées assez longtemps d'avance au sujet de la planification de mégaprojets et qu'elles font souvent face, comme associations et comme industrie de la construction, à peut-être deux gouvernements au Canada, peut-être trois, qui annoncent des mégaprojets qui drainent, parfois à la faveur de salaires très alléchants, un grand nombre de leurs effectifs. Cela les laisse alors à court de main-d'œuvre pour faire les choses ordinaires qui doivent être faites—construction de maisons, construction commerciale et ainsi de suite—et, en outre, cela fait rapidement monter les payes offertes.

Maintenant, même si cette critique a été faite, nous n'avons pas entendu proposer beaucoup de solutions. Je me demande si vous avez réfléchi à une façon par laquelle un mécanisme institutionnel ou autre pour tous les secteurs pourrait mieux coordonner le déroulement des mégaprojets dans notre pays, afin que nous puissions mieux les répartir. Je sais que c'est un problème traditionnel, mais je veux savoir si vous avez des idées sur la solution de ce problème.

M. Porter: Non, pour être franc, je n'en ais pas, et vous ne vous attendiez probablement pas à ce que j'en aie.

L'Association canadienne de la construction, comme vous le savez sans doute, est en train d'effectuer une étude très détaillée et complète sur l'impact des mégaprojets au Canada. Cette étude se poursuit depuis quelques mois et je crois qu'on vise à mettre en place les matériaux de base et les recommandations d'ici la fin de l'année. On a engagé plusieurs spécialistes des milieux universitaire et industriel et on le fait sur un plan collectif et sur un plan individuel en ce qui concerne les régions: l'Ouest, l'Est et ainsi de suite. Je n'essayerais même pas d'entrer dans les aspects techniques de ce qui pourra sortir de cette étude. Dans le cadre de celle-ci, j'ai été interviewé à cause des connaissances que j'ai acquises au fil des ans relativement à Lorneville et Lepreau, et tout ce que j'ai eu à offrir à cette occasion était certainement à portée de la main. Je ne suis pas expert en la matière.

[Text]

When it comes right down to it, I think there is only one way to face any of these problems, and that is an understanding by government and industry that there is a tremendous amount of sincere co-operation required when anything like this is coming on the horizon. It is a simple matter of communication. If there is something coming on stream a few years down the road, I think the government, or the government and the private sector, have a basic responsibility to start articulating on that at the earliest possible time, even holding seminars and workshops to try to introduce the matter to those who would have concern. From that basis, then things can start to grow and come together and mesh.

I do not think you can write a regulation but I think there has to be machinery in place—I mentioned industrial manpower advisory committees just as a term—that is different from what we have now. It seems to me that the only communication we have now between federal, provincial, lateral, private, community college is either initiated by an individual or an organization or an association or is something you respond to because of law. I think there has to be a growing understanding when you are dealing with mega. In anything dealing with the growth and development of this country, the first thing you have to think about is, what does this do in a spinoff to all aspects? It has to be started on that basis.

I hope a more technical answer to your question will be coming out of the Canadian Construction Association study.

The Chairman: Thank you.

John McDermid, please.

Mr. McDermid: Pat Darrah mentioned last night that he is on a megaproject committee. Is that the construction association?

• 1625

Mr. Porter: Yes, he is a representative, in an advisory capacity, to the committee from the New Brunswick construction industry. He is not one of the consultants doing the study, he is on the main committee.

Mr. McDermid: But what he was talking about was the study...

Mr. Porter: I would think so, yes.

Mr. McDermid: A couple of things: manpower information has been a topic of conversation wherever we have gone. What has the Construction Association of New Brunswick Inc. done within their own membership? Have they in fact, an inventory of what is available, who is being trained, where they are being trained, what they are being trained for?

Mr. Porter: I am sorry to say the answer has to be no. We have not done as much as we should have. We can say we have not had the resources to do it; that is just an excuse. But we have taken steps, starting well over a year ago, and we have now, in co-operation with the provincial government of New Brunswick, an Industrial Manpower Advisory Committee

[Translation]

A bien y penser, il n'y a qu'une façon d'envisager l'un ou l'autre de ces problèmes, et c'est que le gouvernement et l'industrie comprennent qu'il y faut énormément de coopération sincère lorsque quelque chose du genre apparaît à l'horizon. C'est tout une simple affaire de communication. Si quelque chose paraît devoir se présenter dans quelques années, je crois que le gouvernement, ou le gouvernement et le secteur privé, ont la responsabilité fondamentale de commencer à y songer au plus tôt, et même de tenir des colloques et des ateliers, pour essayer d'y sensibiliser ceux qui pourraient s'en préoccuper. A partir de cette base, les choses pourront commencer à se développer, à se concilier et à s'harmoniser.

Je ne crois pas que vous pouvez rédiger un règlement, mais je crois que les rouages doivent être en place—j'ai mentionné le Comité consultatif de la main-d'œuvre industrielle juste à titre d'exemple—cela est différent de ce que vous avez maintenant. Il me semble que les seules communications que nous avons maintenant entre le gouvernement provincial, le gouvernement fédéral, le secteur privé, le collège communautaire et latéralement sont entamées par des particuliers, des organisations ou des associations, ou bien sont quelque chose à laquelle on réagit à cause de la loi. Je crois qu'il faut de plus en plus de compréhension lorsqu'il s'agit de mégaprojets. Dans toute entreprise ce qui touche la croissance et le développement de notre pays, la première chose à laquelle il faut réfléchir est la suivante; quels en sont les retombées sous tous les aspects? Il faut partir de ce point.

J'espère que l'étude de l'Association canadienne de la construction fournira une réponse plus technique à votre question.

Le président: Merci.

John McDermid, s'il vous plaît.

M. McDermid: Pat Darrah a mentionné hier soir qu'il fait partie d'un comité sur les mégaprojets. Est-ce là l'association de la construction?

M. Porter: Oui, il est représentant, en qualité de conseiller auprès du Comité, de l'industrie de la construction du Nouveau-Brunswick. Il n'est pas un des conseillers qui effectuent l'étude, il fait partie du comité principal.

M. McDermid: Mais il parlait de l'étude.

M. Porter: Je le crois, oui.

M. McDermid: Deux choses: les informations sur la main-d'œuvre sont un sujet de conversation partout où nous sommes allés. Qu'est-ce que l'Association de la construction du Nouveau-Brunswick Inc. a fait parmi ses propres membres? A-t-elle effectivement un inventaire de ce qui est disponible, des personnes en stage, des endroits où ont lieu ces stages, du but des stages?

M. Porter: Je regrette de dire que la réponse doit être non. Nous n'avons pas fait autant que nous aurions dû. Nous pouvons dire que nous n'avons pas eu les ressources pour le faire; c'est seulement une excuse. Mais nous avons pris des mesures, il y a bien plus d'un an, et, en collaboration avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick, nous avons formé un

[Texte]

formed between the Department of Labour Manpower and our provincial association. We have had one meeting to date, and we are due for a second one now, in fact, it has just had to be postponed for a few days. I suppose what we are trying to come to in the first meeting and applying in the second one is what we are faced with in gathering manpower information. Hopefully, from that there is going to be developed some mutual capability to develop an inventory and a basis on which to analyse an inventory in respect to current and future needs. Also, we are fully intending to have, as a part of this committee, community college representation.

Mr. McDermid: I was going to come to that a little later on. Do you feel that manpower information could be more efficiently, more easily, gathered through specific associations, special interest associations, such as the construction association, such as the computer association, such as the Canadian Manufacturers' Association, and have government get its information from those special interest groups? Or do you think it is better that government go after the information, assimilate it, and disperse it to whomever it should go?

Mr. Porter: We speak to this to a degree in this paper. I think what we are saying is that the over-all responsibility must be with the federal government. Having said that, the federal government's responsibility must be directly related to developing the capacity of the provincial government to provide information from those sources that are interested and need such information—for example, our construction association in respect to the construction industry. I guess what I am saying is that the federal government must be responsible for the over-all national policy with respect to manpower and employment, but if it is going to articulate this correctly, it must go to the source that is closest to the requirement, and that is the provincial government, and that provincial government department must have clear lines for gathering its information from private bodies and organizations such as ourselves. Probably that computer is in Ottawa somewhere, but that is accessible to the provincial departments and to the private sector as a subcomponent of the national structure.

Mr. McDermid: You represent the private sector.

Mr. Porter: That is correct.

Mr. McDermid: Do you feel that it should be mandatory that this information be given to government? In other words, it is the law, my friend, and you have to fill out that form and answer those questions and get them in, or do you think it should be on a voluntary basis?

Mr. Porter: Personally, I think we should do everything possible to make it on a voluntary basis. Surely to God we can do that if we work at it—work at it, I mean have the bureaucracies work at it; use every initiative and every understanding and every form of persuasion, rather than a law.

[Traduction]

Comité consultatif de la main-d'œuvre industrielle par l'entremise du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre et de notre association provinciale. Nous avons tenu une réunion jusqu'ici, et nous devons en tenir une deuxième sous peu, en fait elle a dû être retardée de quelques jours. Je suppose que ce que nous visions dans la première réunion et ce que nous appliquerons dans la deuxième, c'est ce à quoi nous faisons face lorsque nous recueillons des informations sur la main-d'œuvre. Il y a lieu d'espérer qu'à partir de cela s'édifiera une capacité mutuelle de dresser un inventaire et une base pour analyser l'inventaire en fonction des besoins actuels et futurs. En outre, nous avons la ferme intention d'avoir, au sein de ce comité, une représentation du collège communautaire.

M. McDermid: J'allais y venir un peu plus tard. Pensez-vous que les informations sur la main-d'œuvre pourraient être recueillies plus efficacement, plus aisément, par des associations spécifiques, par des associations d'intérêt particulier, comme l'Association de la construction, l'Association de l'informatique, l'Association des manufacturiers canadiens, et que le gouvernement pourrait obtenir ses informations auprès de ces groupements d'intérêt particulier? Ou croyez-vous qu'il vaut mieux que le gouvernement aille chercher les informations, les assimile et les diffuse là où elles doivent l'être?

M. Porter: Nous en parlons un peu dans ce document. Je crois que ce que nous disons, c'est que la responsabilité d'ensemble doit revenir au gouvernement fédéral. Cela dit, la responsabilité du gouvernement fédéral doit être directement reliée à l'édification de la capacité du gouvernement provincial à fournir des informations issues de ces sources qui sont intéressées et ont besoin de ces informations—par exemple, notre association à l'égard de l'industrie du bâtiment. D'après moi, le gouvernement fédéral doit être responsable de la politique nationale d'ensemble en matière de main-d'œuvre et d'emploi, mais s'il veut articuler tout cela comme il faut, il doit aller à la source la plus proche du besoin, soit le gouvernement provincial, et le ministère du gouvernement provincial intéressé doit avoir des modalités précises pour recueillir ses informations auprès des établissements et organismes privés comme le nôtre. Probablement que l'ordinateur est à Ottawa quelque part, mais il est accessible aux ministères provinciaux et au secteur public comme sous-élément de la structure nationale.

M. McDermid: Vous représentez le secteur privé.

M. Porter: C'est juste.

M. McDermid: Pensez-vous qu'il devrait être obligatoire que les informations soient données au gouvernement? En d'autres termes, est-ce la loi, mon ami, et tu dois remplir ce formulaire et répondre à ces questions et les faire parvenir,

M. Porter: Personnellement, je crois que nous devrions faire tout ce qui est possible pour que cela se fasse sur une base volontaire. Ma foi, nous pourrions y parvenir si nous nous y efforçons—nous nous y efforçons, je veux dire que nous en chargeons les bureaucraties, utilisons toutes les initiatives, toutes les bonnes volontés et toutes les formes de persuasion plutôt qu'une loi.

[Text]

Mr. McDermid: Well, let me tell you that we had the Canadian Manufacturers' Association before us which is a fairly powerful association and which I would think could yield a fair amount of influence on their membership; yet they, in fact, have thrown up their hands claiming that it is impossible to gather this information. No one will give it to them. And that is where we sit today.

Mr. Porter: I suppose I could say from my experience that it has been impossible to gather that information, too. But there are a lot of reasons for this. We had an experience some six or seven years back where a provincial government department tried to get hold of some manpower data in respect to Lorneville and Lapreau and the Irving refinery expansion and so on, and there was a complete lack of co-operation in certain areas, by both construction companies and by unions. Also there was a finger pointing at each side, you know with people saying that they had been told not to give information; that the union decides who works where and so on. I am not pointing any fingers, but I still think even a law is not going to bring this about. Probably I am naive but the manufacturers association in Canada and its branches and the construction association have just got to grow up and mature, and become responsible in this area. And I think with the proper type of leadership, persuasion, and a real dedication to working at this, results will be forthcoming. As of 1980 I think there is a clearer picture of what we are faced with in this situation than there ever has been before. Because I think, the process of these megaprojects and Lorneville and LePreau projects going on have tended to educate.

Mr. McDermid: Well, I can tell you that the Canadian Petroleum Association has presented us with a very well documented, very well informed brief, laying out in no uncertain details what they are going to require over the next 10 years, presenting 4 scenarios which could emerge should this project be approved, this is what we are going to need . . ." and so on down the road. And it was one of the first that I had seen.

Mr. Porter: I would hope that the CCA study and the mega report that we referred to the Chairman is going to have quite an educational impact, notwithstanding its recommendations on the practitioners of our industry.

Mr. McDermid: Do you know when that is due?

Mr. Porter: Around the end of December.

The Chairman: The Canadian Construction Association has said that they would like to see us again later and I presume they meant after that study comes out, but probably we will try to have a full meeting with them maybe on that.

Mr. Porter: I would certainly think, Mr. Chairman that that would be one of the better contributions we could make, and I hope it is timely for your study.

[Translation]

• 1630

M. McDermid: Laissez-moi vous dire que l'Association des manufacturiers canadiens nous a livré son témoignage. Cette association est passablement puissante et, je crois, elle pourrait exercer pas mal d'influence sur ses membres. Et pourtant, elle a levé les mains en l'air et soutenu qu'il est impossible de recueillir ces informations. Personne ne veut les lui donner. Et c'est là que nous en sommes aujourd'hui.

M. Porter: Je suppose que je pourrais dire, d'après mon expérience, qu'il a été impossible de recueillir ces informations également. Mais il y a un tas de raisons pour cela. Il y a environ six ou sept ans, nous avons vécu une expérience: un ministre provincial a essayé de dénicher certaines données sur la main-d'œuvre relativement à Lorneville et Lepreau et à l'agrandissement de la raffinerie de la société Irving et ainsi de suite. Il y a eu une absence complète de collaboration dans certains cas de la part des sociétés de construction et des syndicats. De plus, chacun accusait l'autre, vous savez, certains disant qu'on les avait prévenus de ne pas divulguer d'informations, que c'est le syndicat qui décide qui travaille où, et ainsi de suite. Je n'accuse personne, mais je crois encore que même une loi n'y arriverait pas. Je suis probablement naïf, mais l'Association des manufacturiers canadiens et ses succursales ainsi que l'Association de la construction doivent grandir et mûrir et devenir responsables dans ce domaine. Et je crois qu'avec le bon type d'autorité, de persuasion et de dévouement, les résultats ne se feront pas attendre. En 1980, je crois qu'on comprend mieux ce à quoi nous sommes confrontés dans cette situation que jamais auparavant, parce que je crois que le déroulement de ces mégaprojets et des projets de Lorneville et de Lepreau ont eu tendance à sensibiliser les gens.

M. McDermid: Eh bien, je puis vous dire que la Canadian Petroleum Association nous a présenté un mémoire très bien documenté, très fouillé, exposant sans détails douteux ce dont elle aura besoin dans les dix prochaines années, présentant quatre scénarios qui pourraient se présenter si le projet est approuvé, c'est ce qu'il nous faudra et ainsi de suite dans l'avenir. Et c'est l'une des premières associations que je vois agir de la sorte.

M. Porter: J'espère que l'étude de l'ACC et le rapport sur les mégaprojets dont nous avons parlé aura pour effet de sensibiliser, malgré les recommandations sur les praticiens de notre industrie.

M. McDermid: Savez-vous pour quand cela est prévu?

M. Porter: Vers la fin de décembre.

Le président: L'Association canadienne de la construction a dit qu'elle aimerait nous revoir plus tard, et je suppose qu'elle voudrait dire après la parution de cette étude, mais nous essayerons probablement d'avoir une autre séance plénière avec eux, peut-être à ce propos.

M. Porter: Je penserais certainement, monsieur le président, que cela serait l'une des meilleures contributions que nous pourrions faire, et j'espère que le moment est propice pour votre étude.

[Texte]

Mr. McDermid: One final question. How closely does your association work with the Department of Education in establishing curriculum and/or adjusting courses to meet the times?

Mr. Porter: We do not work closely at the present time. This is not because the interest is not there.

Mr. McDermid: Whose interest is not there? The government's?

Mr. Porter: No. I say an interest is there I think at the community college.

Mr. McDermid: Yes.

Mr. Porter: There is an interest at Labour and Manpower in the provincial government—an interest in our association. It is just the capacity to handle priorities and getting together on these things. I mentioned earlier that I think the Industrial Manpower Advisory Committee is the first formal step towards it. Now we have tried ad hoc arrangements to do things in the past where you take a little step forward and slip back a couple, but I think a formal type of co-operative structure is needed.

Mr. McDermid: Mr. Porter, thank you very much.

The Chairman: Yes, Mr. Porter. Thank you. Now I will call again to see if two of the witnesses we thought were coming this afternoon have arrived. Is Mr. Allen Reuben, President of the Fredericton Chamber of Commerce here, or anyone else on behalf the Chamber? No one yet, I see. Is Mr. Lloyd Sutherland from St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co. Ltd. here or anybody on his behalf? Not yet I see. Well, we are scheduled to sit this afternoon until 4.30 o'clock and since it is after that time now in any case, we will adjourn until this evening.

Originally scheduled for this evening are Mayor W. C. Ripley of Oromocto; Harold Lockhart of the New Brunswick Employees Association; Maxine Thornton and President B. Burgess of the New Brunswick Women's Institute; Mr. S. B. Benton, New Brunswick Development Institute. Those witnesses are scheduled for this evening, and if Mr. Reuben and Mr. Sutherland come as well we are going to have a full load.

The meeting is adjourned until this evening.

EVENING SITTING

• 1940

The Chairman: Ladies and gentlemen, I will open this second session of our meeting in Fredericton. This is a meeting of the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s. This task force was established by the Parliament of Canada to look into a situation where we have, on the one hand, developing critical shortages of skilled trades in Canada, and on the other hand, still unacceptably high levels of unemployment, which means we have a situation where we have a lot of people looking for work but they cannot find it, and we have a lot of employers looking for skilled

[Traduction]

M. McDermid: Une dernière question. Est-ce que votre association travaille en étroite collaboration avec le ministère de l'Éducation pour établir les programmes d'études ou adapter les cours à notre époque?

M. Porter: Nous ne travaillons pas en étroite collaboration à l'heure actuelle. Ce n'est pas faute d'intérêt.

M. McDermid: Qui manque d'intérêt? Le gouvernement?

M. Porter: Non. Je dis que l'intérêt y est, je crois, au collège communautaire.

M. McDermid: Oui.

M. Porter: Il y a un intérêt au ministère provincial du Travail et de la Main-d'œuvre, un intérêt au sein de notre association. Il s'agit seulement de la capacité de faire face aux priorités et de se mettre ensemble pour ces choses. J'ai mentionné plus tôt que je crois que la création du Comité consultatif sur la main-d'œuvre industrielle est la première démarche concrète en ce sens. Maintenant, nous avons essayé des arrangements spéciaux pour faire des choses dans le passé là où l'on fait un petit pas en avant et on recule de deux pas, mais je crois qu'une structure coopérative en bonne et due forme s'impose.

M. McDermid: Monsieur Porter, merci beaucoup.

Le président: Oui, monsieur Porter, merci. Maintenant, je vais appeler le nom de deux témoins qui devaient venir cet après-midi pour voir s'ils sont arrivés. Est-ce que M. Allen Reuben, président de la Chambre de commerce de Fredericton ou un représentant de la Chambre de commerce est ici. Personne encore, à ce que je vois. Est-ce que M. Lloyd Sutherland, de la St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co. Ltd. de Sainte-Anne ou un représentant de cette société est ici. Pas encore, à ce que je vois. Bon, nous devons siéger cet après-midi jusqu'à 4 h 30 et comme cette heure est passée, nous ajournons à ce soir.

Doivent témoigner ce soir le maire d'Oromocto, W. C. Ripley, Harold Lockhart, de l'Association des employés du Nouveau-Brunswick, Maxine Thornton et la présidente B. Burgess, de l'Institut des femmes du Nouveau-Brunswick, et M. S. B. Benton, de l'Institut du développement du Nouveau-Brunswick. Ces témoins doivent prendre la parole ce soir, et si MM. Reuben et Sutherland viennent aussi, nous aurons une brochette complète.

La séance est levée jusqu'à ce soir.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Mesdames et messieurs, la deuxième séance de la réunion du groupe d'étude parlementaire sur les perspectives d'emploi des années 80 est ouverte. Ce groupe d'étude a été mis sur pied par le Parlement canadien dans le but d'étudier la situation qui s'est créée au Canada où est apparue d'une part une pénurie critique de main-d'œuvre spécialisée, tandis que d'autre part il reste encore des niveaux de chômage inacceptablement élevés; autrement dit, il y a en ce moment au Canada un grand nombre de gens qui cherchent du travail mais ne peuvent en trouver et par ailleurs de nombreux employeurs en

[Text]

workers and they cannot find them. So we are looking at this mismatch or this imbalance in our economy and reviewing our manpower policies to see where improvements could be made to correct the situation I described. We are travelling throughout the country to hear the views of Canadians on this problem.

The task force is made up of seven members from the three political parties in the House of Commons, but to visit more cities and towns we have divided into two subcommittees. This subcommittee met in Saint John yesterday and is meeting today in Fredericton. The other subcommittee met in Bathurst yesterday and is meeting in Moncton today.

Since this is a task force of the federal Parliament, you can use either the English or the French language before the task force. We have simultaneous translation, and anyone in the audience may get a translating apparatus and keep it during the meeting in case somebody speaks in a language other than your own.

In addition, all those who are here may give their names and addresses to the young woman at the end of the table down there. If you do that, you will be sent the printed proceedings of today's meeting and any of the other meetings we have held, and you will also receive a copy of our report once it is published.

According to our present mandate, we are to present a report before the end of this year, but once we started doing our work we found the problem more complex and it entailed more work than was originally thought and we will be requesting an extension, but not a long extension. If we do get it, we would still be reporting to Parliament before next summer.

I mentioned that the task force is divided into two subcommittees. With this subcommittee, I have on my right John McDermid, Conservative Member of Parliament from Brampton, Ontario and a Manpower critic with his party. We also have with this subcommittee David Orlikow, a New Democratic party member of Parliament, but he is not with us today because his Whip required him in Ottawa. My name is Warren Allmand and I am a member of Parliament from Montreal.

We also have with us at the table Charles Bellemare, who is clerk of the committee; M. Hardie, the executive director of the committee; and we may shortly have the research director, who is G. Swartz.

Having said that, I will read out the names of those who advised us they wished to appear here and I will just see if they are in the room—these were scheduled to come this afternoon, and for some reason or other they did not come. I will just check to see if they are here this evening. Of course, we will have to hear first those who gave notice for this evening, but if

[Translation]

quête d'employés qualifiés qui n'en trouvent pas. Nous allons donc nous pencher sur ce déséquilibre présent dans notre économie et, ensemble, réexaminer nos politiques de main-d'œuvre afin de découvrir sous quels aspects ces politiques pourraient être améliorées dans le but de tenter de remédier à la situation que je viens de décrire. Nous parcourons à cet effet tout le pays afin d'entendre ce que nos concitoyens pensent de la question.

Le groupe de travail est formé de sept membres représentant les trois grandes formations politiques qui siègent à la Chambre des communes; toutefois, pour nous permettre de visiter un plus grand nombre de villes, il a été subdivisé en deux sous-comités. Le sous-comité dont je fais partie a tenu séance hier à Saint-Jean et aujourd'hui il siège à Fredericton. L'autre sous-comité siégeait hier à Bathurst et est aujourd'hui à Moncton.

Notre groupe de travail relevant du Parlement fédéral, vous pourrez à votre gré utiliser le français ou l'anglais dans vos interventions. Nous disposons en effet d'un service d'interprétation simultanée, de sorte que tous les assistants qui le désirent peuvent demander un dispositif d'interprétation qu'il leur sera loisible de conserver durant tout la séance pour le cas où un intervenant s'exprimerait dans une langue qui n'est pas la leur.

Par ailleurs, si les personnes présentes ici veulent remettre leurs noms et adresses à la jeune femme assise au bout de la table, nous leur ferons parvenir le compte rendu des délibérations de la séance d'aujourd'hui et de toutes les autres séances, ainsi qu'un exemplaire de notre rapport, dès que celui-ci aura été publié.

Nous devions, selon notre mandat, présenter un rapport avant la fin de cette année; toutefois, une fois la tâche entreprise, nous n'avons pas tardé à nous apercevoir que le problème était plus complexe et entraînerait plus de travail que nous ne l'avions d'abord pensé et nous comptons donc demander que l'on prolonge un tant soit peu notre mandat. Si on nous accorde cette prolongation, le Parlement sera néanmoins saisi de notre rapport avant l'été prochain.

Je disais donc que le groupe de travail a été divisé en deux sous-comités. Les membres du sous-comité que je préside sont, ici à ma droite, John McDermid, député conservateur de Brompton (Ontario) au Parlement fédéral;—lui et son parti sont des critiques de Main-d'œuvre Canada—; David Orlikow, député néo-démocrate au Parlement fédéral—qui n'est pas ici aujourd'hui parce que son Whip à la Chambre avait besoin de lui à Ottawa. Quant à moi, je me présente: Warren Allmand, député de Montréal.

Assis également autour de cette table, je vous présente encore Charles Bellemare, greffier du Comité, et M. Hardie, le directeur exécutif du Comité. Il se pourrait aussi que le directeur des recherches, G. Swartz, vienne se joindre à nous tout-à-l'heure.

Ceci dit, je vais vous donner lecture de la liste de ceux qui nous ont fait savoir qu'ils désiraient apporter leur témoignage ici aujourd'hui. Voyons s'ils sont dans la salle. Certains de ceux qui devaient venir cet après-midi ne s'étant pas présentés, je vais m'assurer qu'ils ne sont pas venus ce soir à la place. Il va de soi que nous donnerons d'abord la parole à ceux qui nous

[Texte]

we have time after, we will hear the ones that, for one reason or another, could not appear this afternoon.

• 1945

So for this evening I have down Mayor Clare Ripley of Oromocto and I believe he is here. So you will be first to appear, but I will call out these other names. Next, I have the name of Harold Lockhart, the Executive Director of the New Brunswick Public Employees Association; he is here. Then I have the name of Maxine Thornton and B. Burgess from the New Brunswick Women's Institute; they are not here yet. Then I have the name of Mr. S. B. Benton, Executive Secretary, Department of Economics, University of New Brunswick; he is here. So three of the witnesses are here.

I will see if some of those who were to be here this afternoon are here. Is Mr. Allan Ruben, the President of the Chamber of Commerce here? No. And is Mr. Lloyd Sutherland, the Personnel Manager of the Ste. Anne-Nackawic Pulp and Paper Company Limited here, or anybody from that company? No. Well then, we will start by hearing Mayor Clare Ripley and then we will hear Mr. Lockhart, then Mr. Benton. I understand the Union of New Brunswick Indians are here and they have a brief and we will try to hear you as well. If those other witnesses that were scheduled do not come, we will try to hear the New Brunswick Indians.

So I will start by calling on Mayor Clare Ripley of Oromocto. You can bring to the table anybody else that is with you. The custom is to ask our witnesses to confine their verbal remarks to about 15 minutes. If they have a written brief that would take much longer, we will print that brief in the record as if it were read in full. Now if it is less than that they could read the whole brief, but they may want to use 15 minutes in merely highlighting their brief, and this will leave us some time to dialogue with the witnesses and ask some questions. We also ask you because we record all the evidence when you speak, to speak right to the microphone. If you change witnesses at the table, merely give your name before you speak so they will know which words belong to which person. Mayor Ripley, could you give me the name right now of the other person with you, please?

His Worship Mayor W. C. Ripley (Town of Oromocto): Yes. Mr. Bill Colpitts.

The Chairman: Mr. Bill Colpitts. All right. You may proceed.

Mayor Ripley: Thank you. Mr. Chairman, members of the task force, I am Clare Ripley, Mayor of Oromocto, and I would like to present this brief on behalf of the Town of Oromocto; also I would like to introduce Mr. Bill Colpitts, who has been active for some time in studying trades training in the

[Traduction]

ont prévenus qu'ils viendraient ce soir, mais s'il nous reste du temps, nous entendrons aussi les témoins qui, pour une raison ou pour une autre, n'ont pu venir cet après-midi.

Donc, d'après la liste, nous avons ce soir le maire Clare Ripley, d'Oromocto. Il est ici? Oui. Monsieur le maire, vous serez donc notre premier témoin. Mais je continue d'abord l'appel. Je vois ensuite le nom d'Harold Lockhart, directeur exécutif de l'Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick. Il est ici lui aussi. Ensuite Maxine Thornton et B. Burgess du New Brunswick Women's Institute. Ces dames ne sont pas encore arrivées. Enfin, M. S. B. Benton, secrétaire exécutif au Département des sciences économiques de l'Université du Nouveau-Brunswick. Il est présent. Trois des nos témoins sont donc présents.

Je vais voir maintenant si parmi ceux qui devaient venir cet après-midi mais ne sont pas venus, il y en a qui sont ici ce soir. M. Allan Ruben, président de la Chambre de commerce, est-il ici? Non. M. Lloyd Sutherland, gérant du personnel de la Compagnie des pâtes et papiers de Ste-Anne-Nackawic? Non plus. Bon, nous donnerons donc la parole successivement au maire Clare Ripley, à M. Lockhart et à M. Benton. L'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick est aussi ici ce soir à ce que l'on me dit et elle a apporté avec elle un mémoire qu'elle compte présenter. Nous tâcherons de prendre le temps de l'écouter elle aussi. Si les autres témoins que nous attendons ne viennent pas, nous écouterons les Indiens à leur place.

J'appelle donc le premier témoin, le maire Clare Ripley d'Oromocto. Monsieur le maire, si quelqu'un vous accompagne, cette personne peut venir avec vous à la table. Nous demandons d'ordinaire à nos témoins de limiter leur exposé oral à 15 minutes. S'ils ont apporté avec eux un témoignage dont la lecture demanderait plus de 15 minutes, nous en assurons la publication intégrale dans le compte rendu des délibérations, comme s'il avait été lu ici entièrement. Si le mémoire n'est pas aussi long, il est loisible au témoin de le lire en entier, mais il peut aussi, s'il le veut, utiliser les 15 minutes pour en expliquer l'essentiel, ce qui a l'avantage de nous laisser un peu de temps pour dialoguer avec les témoins et leur poser des questions. Nous vous prions aussi de bien parler «dans» le microphone en faisant votre intervention car tous les témoignages sont enregistrés au magnétophone. Si un autre témoin succède au premier, il est prié de décliner son nom avant de commencer son intervention, de façon à ce que la personne qui, dans la suite, transcrit les enregistrements sache qui parle. Monsieur le maire, auriez-vous l'obligeance de m'indiquer le nom de la personne qui vous accompagne.

Son Honneur le Maire W. C. Ripley (ville d'Oromocto): Oui, avec plaisir. Son nom est Bill Colpitts.

Le président: Bill Colpitts. Très bien. Commencez maintenant.

M. Ripley: Merci, monsieur le président, messieurs les membres du groupe de travail. Je me présente: Clare Ripley, maire d'Oromocto. Permettez-moi, au nom de la ville d'Oromocto, de vous remettre ce mémoire. Je vous présente aussi M. Bill Colpitts qui, depuis quelque temps, étudie la question de la

[Text]

province and has represented the Oromocto Chamber of Commerce, New Brunswick Community College and the Town of Oromocto in actively promoting this training, outlets for both civilian and military personnel. It is not my intention to read the whole brief, but I would like to highlight those parts that have particular application to the recommendations we would like to make.

Oromocto is a town in south-central New Brunswick. It is the largest town in New Brunswick and like many New Brunswick towns, it is basically a one-industry town; this industry being the Department of National Defence. Its well-being, therefore, rises and falls with government decisions. For example, the more than 500 empty PMQs at present places a strain on existing services in the town.

To correct and diversify the economic base, Oromocto must attract other industry. Our only resource to do so is our people, and to be effective in attracting industry as we enter the 80s, our people require training in high technology skills. Fortunately for the community, a large number of servicemen possessing military skills in the high technologies retire at Canadian Forces Base Gagetown annually and if given conversion courses, these people would provide a pool of trained manpower for potential businesses to tap. While the aim of this task force is employment opportunities in the 80s rather, perhaps, than specifically training and education, it is a simple fact that without a trained labour force as an attraction for businessmen, employment opportunities for Oromocto in the 80s will be few and far between.

• 1950

The purpose of this brief is to outline the conditions favouring the establishment for more training in the high technology skills. This would enhance the resettlement of persons retiring from the military by giving them training in skills that are in high demand and, as well, this training would serve the civilian community. Traditionally persons retiring from the military have been in a unique situation in that they retire in the prime of life, and many skills developed in their military career can be applied to civilian employment.

A major problem arises with most military servicemen, however, because of the fact that this is not widely recognized due to the specialized training of the military work. Efforts have been made through the provincial Department of Labour to give advance skill credit for some of the technical skills

[Translation]

formation professionnelle de la main-d'œuvre dans la province et qui, dans son travail intensif de promotion auprès du personnel civil et militaire des débouchés sur le plan de la formation, représente la Chambre de commerce d'Oromocto, le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et la Ville d'Oromocto. Je ne vous lirai pas intégralement le mémoire; je me contenterai de mettre en relief les passages se rapportant particulièrement aux recommandations que nous voulons formuler.

Oromocto est une ville située au centre-sud du Nouveau-Brunswick. C'est la plus grande localité de cette province et à l'instar de nombreuses villes du Nouveau-Brunswick, elle n'a en principe qu'une seule industrie, à savoir la Défense nationale. Il s'ensuit que le niveau de bien-être dont elle jouit fluctue au gré des décisions gouvernementales. C'est ainsi, pour ne citer qu'un exemple, que les plus de 500 logements réservés aux militaires mariés vacants en ce moment font connaître une période difficile aux services en place dans la ville.

Pour remédier à cette situation et diversifier la base économique, il faut qu'Oromocto attire chez elle d'autres industries. Notre seule ressource, pour le faire, est la population locale et alors que nous entrons dans les années 80, il faudrait si nous voulons arriver à nos fins que cette population reçoive une formation dans des spécialités à haute technologie. Heureusement pour la communauté en général, un grand nombre de militaires de la Base des Forces canadiennes de Gagetown qui ont reçu un entraînement militaire dans des spécialités du domaine des hautes technologies prennent chaque année leur retraite; moyennant quelques cours de reconversion, ces ex-militaires pourraient former, croyons-nous, un petit réservoir de main-d'œuvre spécialisée dans lequel il serait loisible aux entreprises en puissance de puiser. Je sais bien que le sujet qu'étudie présentement le groupe d'études est les perspectives d'emploi dans les années 80 et non la formation et l'enseignement en particulier, mais il reste que sans une population active formée pour attirer ici les hommes d'affaires, les perspectives d'emploi pour Oromocto dans les années 80 seront très minces et plutôt sporadiques.

Notre mémoire vise à définir les conditions propres à favoriser la création d'un plus grand nombre de cours professionnels à contenu hautement technologique. Ceci non seulement faciliterait la réinsertion dans la vie civile des militaires quittant l'armée, qui pourraient ainsi acquérir des qualifications pour lesquelles la demande est très forte, mais serait aussi dans l'intérêt de l'ensemble de la communauté. De tradition, la situation des militaires qui prennent leur retraite a toujours été unique en ce qu'ils prennent leur retraite à la force de l'âge et que bon nombre des techniques ou connaissances acquises au cours de leur carrière trouvent leur usage dans des emplois civils.

Toutefois, un grave problème se pose à la plupart des militaires—c'est qu'en raison du caractère spécialisé de l'instruction et de la formation qu'exige le travail dans le cadre de l'armée, ce fait reste généralement ignoré du public. Un effort en vue de remédier à cette lacune a déjà été tenté par

[Texte]

having civilian applicability, but this is of benefit to relatively few. The military, for its part, through a counselling program called "Second Career Assistant Network" or SCAN, also assesses the individual's potential for civilian employment in many fields, but no amount of good counselling can create jobs where they do not exist. Therefore, Second Career Assistant Network faces some difficulty in the Atlantic provinces where employment opportunities are quite limited.

In other parts of Canada, the Department of National Defence has collaborated with the Canadian Employment and Immigration Commission to establish accelerated courses at college level programs in Belleville, Ontario and in Vancouver, British Columbia. These projects are called Project Loyalist and Project Dogwood respectively, and these two are attached to the brief for your information.

However, these are not all that applicable to retiring military personnel from the maritimes, because travelling distance to these cities tends to break up the family unit for a period of at least ten months. Many members of the Forces wishing to settle in the maritime provinces will accept employment below their potential rather than settle in areas of high labour demand elsewhere in Canada and this, of course, is not ideal from the point of view of the Canadian skilled labour shortage nor is it ideal from the point of view of retiring servicemen. Instead, these people should be trained in a field suitable to their talents and should subsequently accept a challenging occupation here or in other parts of Canada.

A survey has been done of the Forces bases in the maritimes. This survey is called "The Survey of Civilian Vocational Intentions" among military leavers, completed in 1977 under Major Jean of the Canadian Forces Base Gagetown and this survey points out that in the military bases in the Maritimes 1,183 servicemen with 20 years or more service indicated they wished to attend a local trade school upon retiring if one were available.

From the same sample, 926 indicated interest in a community college program at a higher level and it is evident from this survey that the numbers necessary to populate a community college in Oromocto are available from personnel retiring from maritime military bases.

In Base Gagetown alone, which is the largest training area in Canada and in the British Commonwealth, there were 763 military personnel with 20 years or more in their careers, and of this number 291 expressed an interest in attending a local

[Traduction]

l'entremise du ministère provincial du Travail et c'est ainsi qu'on attribue des crédits à certaines qualifications qu'ils ont acquises et qui sont susceptibles d'être appliquées dans la vie civile, mais cela ne concerne qu'un nombre relativement peu élevé d'entre eux. De son côté, grâce à un programme d'orientation appelé «Service de préparation à une seconde carrière» connu sous le sigle SPSC, l'armée évalue les potentialités d'un individu dans de nombreuses catégories d'emplois civils, mais aucun programme d'orientation, si excellent soit-il, ne peut, s'il n'existe pas d'emplois, en créer. De sorte que le SPSC rencontre des difficultés dans les provinces de l'Atlantique où les possibilités sont assez minces sur le plan de l'emploi.

Dans d'autres coins du Canada (à Belleville, en Ontario, et à Vancouver, en Colombie-Britannique), le ministère de la Défense nationale et la Commission de l'emploi et de l'immigration ont, de concert, mis sur pied des cours accélérés de niveau collégial. Les deux projets en question, respectivement baptisés Projet Loyaliste et Projet Dogwood, font l'objet de l'Annexe de notre mémoire.

Ces projets ne sont toutefois pas tellement applicables aux militaires des Maritimes qui prennent leur retraite, à cause de la distance qu'ils auraient à parcourir pour se rendre dans l'une ou l'autre de ces deux villes, déplacements qui seraient de nature à perturber leur vie familiale pendant une période de dix mois au moins. Nombre de membres des Forces, désireux de s'établir dans les Maritimes acceptent pour y rester un emploi au-dessous de leurs capacités plutôt que d'aller se réinstaller ailleurs où la demande de main-d'œuvre est plus forte et ce n'est là une situation idéale ni du point de vue de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui sévit au Canada ni de celui du militaire qui prend sa retraite. Ce dont ces gens auraient besoin c'est d'une formation dans un domaine en rapport avec leurs aptitudes et leurs talents, ce qui leur permettrait ensuite d'accepter des emplois représentant pour eux un défi, soit sur place, soit ailleurs au Canada.

On s'est livré à une petite enquête auprès des militaires des Bases des Forces canadiennes des Maritimes prenant leur retraite. Cette enquête intitulée «The Survey of Civilian Vocational Intention» (Enquête sur les intentions sur le plan professionnel des militaires qui rentrent dans la vie civile), terminée en 1977 sous la direction du Major Jean de la Base des Forces canadiennes de Gagetown, nous apprend qu'aux Bases militaires des Maritimes, 1,183 militaires ayant à leur actif 20 ans ou plus de service dans les Forces ont exprimé le désir de suivre des cours d'une école locale professionnelle, s'il en existait une, lorsqu'ils prendraient leur retraite.

Toujours sur la foi du même échantillon, 926 d'entre eux manifestaient de l'intérêt pour un programme d'un niveau plus élevé, du genre collège communautaire, et il est évident, sur la base de cette enquête, que l'on trouvera parmi le personnel quittant les bases militaires des Maritimes, un nombre d'élèves suffisants pour justifier la présence à Oromocto d'un collège communautaire.

A la seule Base de Gagetown, qui est le plus grand centre d'entraînement militaire du Canada et du Commonwealth britannique, on a relevé 763 membres du personnel militaire ayant derrière eux une carrière de 20 ans ou plus, et sur ce

[Text]

trade school and 213 signified an interest in attending a community college if one were established in Oromocto. This survey also shows that most military leavers would take advantage of a retraining program in civilian skills if this opportunity were available when they retire.

The Canadian Employment and Immigration Commission is responsible for upgrading and retraining unemployed workers to improve their job potential. However, at the present time, the Department of Employment and Immigration will place military leavers on a waiting list with other civilian candidates. It has been our experience in Oromocto that most retired servicemen's names on the list are reached one or two years past retirement, and by this time in most cases the serviceman has found a less attractive civilian occupation and cannot afford to go on unemployment insurance to take advantage of the course. Hence we have highly talented individuals working as movers, nightwatchmen and floorwalkers. In short, they are underemployed. They have also taken jobs away from unskilled workers for whom they would be more suitable.

• 1955

If I could draw you a profile of a typical full military career leaver, first, he is probably under 50 years of age, usually accustomed to an income exceeding \$16,000. He has been on course all of his life as a result of new assignments, promotions and new developments in his field. Throughout his career he has been adapting to new environments on a regular basis by having been posted to at least six postings across Canada and in Europe. He has reached a high level of specialization in at least one area. This person at some time in his career has worked in areas of high risk or with materials which create risk, leading him to develop a deep sense of responsibility. He has also been subjected to more rigorous discipline than his civilian counterparts; hence he has developed an efficiency in carrying out the demands of his work.

It is clear, I think, that we are missing a golden opportunity in human resource development by failing to fully challenge these people in civilian life. Further utilization of their skills would improve the pool of skilled labour in Canada and thereby strengthen our industrial potential. We wish to underline the failure of Canadian industry and commerce to recognize and utilize the skills of the military leaver because these skills were obtained through work experience or military training. These persons have not received recognition for their abilities. Also, in many instances skills of a military nature may not be directly transferable to a civilian employment situation, but through additional training such as that received at Project Dogwood and Project Loyalist these basic skills

[Translation]

nombre, 291 se montraient intéressés à fréquenter une école professionnelle locale, tandis que 213 autres manifestaient de l'intérêt pour un collège communautaire à Oromocto, s'il en avait existé un. Ce sondage montre aussi que la plupart des partants se prévaudraient d'un programme de reconversion à des métiers applicables dans la vie civile, s'ils en avaient l'occasion au moment où ils quittent l'armée.

La Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, dans le but d'accroître leurs potentialités sur le marché, est chargée du perfectionnement et de la reconversion des chômeurs. En ce moment, toutefois, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration place le nom des personnes qui quittent l'armée sur une même liste d'attente que les candidats civils. A Oromocto, d'après mon expérience, le tour des ex-militaires dont le nom figure sur ladite liste n'arrive dans la plupart des cas qu'un ou deux ans après qu'ils ont quitté les Forces et à ce moment-là, ils ont presque toujours trouvé un emploi moins intéressant dans la vie civile et ne peuvent plus se permettre d'émarger à l'assurance-chômage pendant qu'ils vont suivre des cours. De sorte que nous avons des personnes extrêmement compétentes qui travaillent comme déménageurs, veilleurs de nuit et surveillants de rayon dans un grand magasin. Ils sont en quelque sorte sous-employés. Par ailleurs, ils retirent leur gagne-pain à des gens non qualifiés auxquels ce genre d'emploi conviendrait mieux.

Mais permettez-moi de vous faire le portrait-robot d'un militaire de carrière qui quitte l'armée. Il a probablement moins de cinquante ans et est habitué à disposer d'un revenu dépassant 16,000 dollars. Toute sa vie, il a suivi des cours à la suite de nouvelles affectations, de promotions et des progrès techniques réalisés dans son domaine de spécialisation. Tout au long de sa carrière il a dû constamment s'adapter à de nouveaux environnements car il a bien entendu été affecté à six postes différents au moins à différents endroits du Canada et en Europe. Il a atteint un niveau élevé de spécialisation dans un domaine au moins. A un certain moment dans le cours de sa carrière il a travaillé dans des secteurs à risque élevé ou avec des matériels comportant des risques, ce qui a contribué à lui donner un sens aigu de ses responsabilités. Il a aussi été astreint à une discipline plus rigoureuse que ses homologues civils, ce qui le rend à même d'accomplir avec une grande efficacité un travail contraignant.

Il saute aux yeux que ne pas permettre à de tels hommes de donner toute la mesure de leurs talents dans la vie civile est laisser échapper une occasion unique de contribuer au développement des ressources humaines. En effet, en continuant à utiliser leur compétence et leurs talents, nous ne pourrions qu'améliorer le réservoir de main-d'œuvre qualifiée et spécialisée du Canada et du même coup renforcer notre potentiel industriel. Nous tenons à souligner ici que si l'industrie et le commerce canadiens ne reconnaissent et n'utilisent pas les connaissances spécialisées des ex-militaires, c'est parce que ces connaissances et qualifications, ils les ont acquises en travaillant, c'est-à-dire sur le tas, ou encore à travers leur instruction militaire. Leurs qualifications sont méconnues. Il se peut aussi

[Texte]

could be adapted to meet the demands of the civilian employer.

Therefore, we would like to recommend, in order to assist the labour force in acquiring, updating and refining the skills and knowledge needed to function at an optimum level and to provide certification for this achievement, that the following steps be taken: First, that the Minister of Employment and Immigration review the priorities of that department with a view to assigning top priority to developing a trained labour force here that will attract and provide job opportunities. Secondly, that additional funds be specified within the regional budgets, permitting training bodies to expand facilities in order to achieve the first objective. Thirdly, that the Canadian Employment and Immigration Commission commence negotiations immediately with the Department of National Defence for a co-operative retraining venture in Oromocto to parallel Projects Dogwood and Loyalist for Maritime military leavers. Fourthly, that the government direct the minister of National Defence to agree to use surplus PMQs for living accommodation for military personnel taking training in Oromocto. Fifthly, that the Department of National Defence discount the move by leavers and families to Oromocto for training as their last free military move. This would grant them an opportunity for a final paid move to a region of their choice that offers the best employment opportunities once their retraining course has been completed.

In conclusion, I would like to say that several hundred people are eligible to retire from Canadian Forces bases in the Maritimes each year. Most of these retiring service personnel have distinguished themselves in their careers and have been trained at public expense to be highly proficient and resourceful workers.

With a relatively small investment of public funds, community college courses could be established in Oromocto to train qualified retiring servicemen in skills that are currently in high demand and in those skills that will be needed by the mid-eighties. These courses should be offered in Oromocto where there are several vacant or near-vacant public buildings, where military housing is in surplus quantity and where the retiring personnel may feel at home in a military environment.

These retiring persons, once trained in technical or business skills, would contribute to the economy of this region or of whatever region in Canada in which they would choose to

[Traduction]

que dans bon nombre de cas, les qualifications de caractère militaire qu'ils possèdent ne soient pas directement applicables dans un emploi civil, mais il va de soi qu'une formation supplémentaire du genre de celle que l'on dispense dans les projets Dogwood et Loyaliste permettrait d'adapter ces qualifications aux exigences des employeurs civils.

Dans le but d'aider la main-d'œuvre militaire à acquérir, à mettre à jour et à améliorer les qualifications et les connaissances dont elle a besoin pour donner toute sa mesure dans la vie civile et de lui donner une sorte d'attestation des résultats atteints, j'aimerais que l'on adopte les mesures suivantes: Premièrement que le ministre de l'Emploi et de l'immigration réexamine les priorités de son ministère et envisage de placer au haut de l'échelle la création sur place d'une main-d'œuvre formée qui attirera les employeurs et partant créera de nouveaux emplois. Deuxièmement, que des fonds supplémentaires soient spécifiquement affectés, dans les budgets régionaux, à l'agrandissement des installations où se dispense l'enseignement, ce qui permettra d'atteindre le 1^{er} objectif. Troisièmement, que la Commission de l'Emploi et de l'Immigration entame immédiatement avec le ministère de la Défense nationale des négociations visant à mettre en place à Oromocto une entreprise commune de reconversion, du genre des projets Dogwood et Loyaliste, à l'intention des militaires des provinces maritimes qui quittent les Forces canadiennes. Quatrièmement, que le gouvernement enjoigne au ministre de la Défense nationale de consentir à ce que les logements des militaires mariés qui sont en excédent puissent servir au personnel militaire suivant des cours à Oromocto. Cinquièmement, que le ministère de la Défense nationale supporte les frais du déménagements des militaires partants se rendant à Oromocto avec leur famille pour y recevoir une formation comme s'il s'agissait du dernier déménagement gratuit effectué au cours de leur vie militaire. Ceci leur donnerait l'occasion une fois leurs cours de reconversion terminés, d'effectuer un autre déménagement gratuit vers la région de leur choix où ils ont le plus de chance de trouver un emploi.

Pour conclure, j'ajouterai qu'il y a chaque année dans les Maritimes plusieurs centaines de membres du personnel des Forces canadiennes qui ont droit à prendre leur retraite. La plupart d'entre eux se sont distingués au cours de leur carrière et ont reçu aux frais du public la formation qui a fait d'eux des travailleurs extrêmement compétents et débrouillards.

Après tout, ce n'est qu'un montant relativement peu élevé des deniers publics qu'il faudrait investir pour mettre en place à Oromocto des cours du niveau d'un collège communautaire qui donneront au personnel militaire prenant sa retraite une formation dans les spécialités en forte demande actuellement et dans celles dont on aura besoin vers le milieu des années 80. Ces cours, il conviendrait de les dispenser à Oromocto où plusieurs édifices publics sont vacants ou quasi-vacants, où il y a un surplus de logements pour les militaires et où, dans un environnement militaire, le retraité se sentira peut-être moins dépaycé.

Une fois qu'ils auront acquis des qualifications dans ces spécialités techniques ou commerciales, les ex-militaires feraient un apport non négligeable à l'économie de la région où

[Text]

work. They would not therefore be occupying positions suitable for unskilled civilian workers with whom they are presently competing. This co-operative retraining venture would be a nucleus around which a community college would develop much needed training for our civilian population as well. Without trained labour forces we have very little opportunity to attract higher technology industry in the 1980s. Thank you.

• 2000

The Chairman: Thank you very much. Mr. McDermid, do you have some questions?

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman, and welcome Your Workshop, and Mr. Colpitts. Welcome to the committee. I find the brief interesting and most informative. Having lived very close to Petawawa for a period of time I can appreciate some of the problems that you are experiencing. It is a kind of catch-22, almost: Do you train the people first or do you attract industry and then provide the training? One of the things that I find interesting is that I am not sure whether you are interested in setting up an education facility in the community to educate retired servicemen then to go out across Canada and get a job wherever their services are required, or if in fact you are interested in attracting industry to the town to make it more than a one-industry town. Could you maybe expand on that?

Mayor Ripley: Yes. We have a lot of facilities now that could be utilized for the purpose of offering a course. What we would like to do is to bring in those retiring military personnel from all bases in the Maritimes who have developed skills during the period of time they were in the forces, these skills that are not always applicable to civilian job opportunities, and give them an upgrading course. Of course it is going to add to our base for attracting industry, but if that industry cannot be attracted to our part of the country then of course we would like to see these men with those skills go to wherever the job opportunities are.

Mr. McDermid: What type of skills are you thinking about? How narrow or how broad do you envisage this retraining program?

Mayor Ripley: We envisage it as offering a lot of the higher technology skills. For example, a lot of military people are skilled in telecommunications and mobile radios, telephones, radar and satellite systems, that sort of thing, that with a little bit of upgrading could easily be skills that could be used by some of the high technology industry. There are also many other skills. Could I just ask Mr. Colpitts perhaps to follow up on that, please?

[Translation]

de toute autre région au Canada où ils iraient s'établir pour y travailler. Ils n'auraient plus désormais à accepter des emplois convenant mieux à des travailleurs civils sans qualification, avec lesquels ils sont en ce moment en compétition ouverte. Cette entreprise de reconversion à forme coopérative deviendrait le noyau de la formation qu'un collège communautaire dispenserait à notre population civile qui en a grand besoin. En effet, sans une main-d'œuvre active formée, nos chances d'attirer chez nous, dans les années 80, des industries à haute technologie sont très minces. Je vous remercie.

Le président: C'est nous qui vous remercions. Monsieur McDermid, avez-vous des questions à poser?

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Tout d'abord, je voudrais souhaiter la bienvenue ici à Son Honneur le maire et à M. Colpitt. Je trouve ce mémoire extrêmement intéressant et des plus instructifs. Ayant vécu pendant quelque temps près de Petawawa, je comprends certains des problèmes auxquels vous avez à faire face, messieurs. Il s'agit en quelque sorte d'un cercle vicieux. Faut-il former le personnel d'abord et attirer l'industrie ensuite ou au contraire attirer l'industrie d'abord et dispenser la formation au personnel ensuite. Toutefois, il y a un point que j'aimerais éclaircir davantage. Que recherchez-vous au fond? A créer au sein de la communauté un établissement d'enseignement qui aidera les militaires prenant leur retraite à se reconverter pour se disperser ensuite dans tout le Canada et travailler là où l'on aura besoin de leurs services ou à attirer dans votre ville des industries qui feront d'elle une ville multiindustrielle? Voudriez-vous préciser?

M. Ripley: Bien volontiers. Nous avons en ce moment un grand nombre d'installations vacantes que l'on pourrait très bien utiliser comme salles de cours. Nous y rassemblerions les membres du personnel militaire de toutes les bases des provinces maritimes sur le point de prendre leur retraite et dont les qualifications acquises au cours de leur carrière ne sont pas toujours utilisables dans des emplois civils, afin de leur dispenser des cours de perfectionnement. Bien sûr, cela contribuera du même coup à attirer des industries dans notre base, mais à supposer qu'on n'y réussisse pas, il va de soi que nous ne verrions pas d'inconvénient à ce que les hommes s'en aillent ailleurs, n'importe où, là où il y aura du travail, avec les qualifications qu'ils auront acquises.

M. McDermid: Et quel genre de qualifications avez-vous en vue? Ce programme, l'envisagez-vous dans une perspective large ou étroite?

M. Ripley: Nous envisageons offrir un grand nombre de cours de qualifications dans les technologies avancées. Ainsi, par exemple, beaucoup de militaires sont déjà versés en télécommunications et en radio mobiles, en téléphonie, en radars et en système de satellites, et autres techniques semblables. Voilà des spécialités qui, moyennant quelques cours de perfectionnement, pourraient être utiles dans certaines industries à technologie avancée. Il y a bien d'autres spécialités encore. Mais peut-être ferais-je mieux de passer la parole à M. Colpitts, il pourra vous en dire davantage à ce sujet.

[Texte]

Mr. Colpitts (Member, Oromocto Commercial and Industrial Committee): In addition to that, there are several business-oriented skills that could be developed. Entrepreneurial skills are in great demand in this area, of course, and also in business. There are men who have been responsible for inventory in the hundreds of thousands of dollars that would do much better in finding a position if there were some civilian accreditation. For that reason I feel that having men trained in administration, trained in entrepreneurial skills, in electronics, as the mayor has suggested, the radar systems, instrumentation, would, as the mayor has stated, either attract industry to Oromocto or alternatively have a good start on their way to finding a job in other parts of Canada, which, of course, helps relieve the critical shortage of certain skills.

I am personally of the conviction, judging from people I know in the Oromocto area who have retired from the services, that through lack of definite opportunities for training or for employment they opt to take a kind of fill-in job, just a compromise. They might, for instance, wind up working for a chain store or something like that. They seem, unfortunately, to be too inclined at the present time to settle for something less than what they should.

• 2005

Mr. McDermid: Has there ever been a definitive study on retirees from the armed forces and a followup on what exactly they do after their military career is finished? Some are in the 40s and early 50s, I know. Has there ever been a definitive study? One of the things that concerns me in my experience with the military people I have run into is that they do not have any trouble finding jobs in the private sector once they retire, but they have to move to find them. They may not be right there in Petawawa or Pembroke, for example, where they may retire. They may not find it right there but they may find it somewhere else, either in an urban setting, out west, in Montreal of wherever it may be. The point I am getting at is that I would like to find out if there has been a definitive study done, a followup on them. Secondly, is not part of the problem that they want to settle in the Maritimes? Coming from Ontario, I can honestly say that I cannot blame them, I enjoy it down here very much. David Crombie, a colleague of mine in the House of Commons says that he is going to retire down here, that is all there is to it. He has made up his mind. But I am just wondering if that is not the problem.

Mr. Colpitts: Would you like me to answer that? There are studies ongoing at the present time and the base personnel selection officer, who is present at this meeting, is responsible for the studies. There is data in Ottawa on all these particulars. It is a matter of setting up the proper lines of communication to get it, and I believe that some of this has already been gathered. It is an ongoing process.

[Traduction]

M. Colpitts (membre du comité commercial et industriel d'Oromocto): Il existe encore plusieurs spécialités orientées vers le secteur commercial qui pourraient être étudiées plus à fond. Par ici, comme dans le commerce en général d'ailleurs, ceux qui possèdent les qualités d'un bon entrepreneur sont en forte demande. Or, il y a dans les Forces des hommes qui ont assumé la responsabilité de stocks de matériels représentant des centaines de milliers de dollars; ils trouveraient plus facilement du travail s'ils avaient en main un certificat quelconque les accréditant dans la vie civile. Voilà pourquoi je crois que si l'on avait des hommes ayant reçu une certaine formation en administration, dans l'art de mettre sur pied et de gérer une entreprise, en électronique, ou comme le suggérerait tout-à-l'heure le Major, dans les systèmes de radar, en instrumentation, etc... cela attirerait l'industrie à Oromocto ou permettrait tout au moins à ces gens de prendre un bon départ lorsqu'ils iront chercher du travail dans un autre coin du Canada, ce qui, bien sûr, contribuera à alléger la pénurie critique de main-d'œuvre qui sévit dans certaines spécialités au Canada.

Pour ma part, à en juger par les gens que j'ai connus dans la région d'Oromocto, qui avaient quitté les Forces, je suis convaincu que faute d'avoir pu recevoir une formation adéquate ou d'avoir trouvé un emploi convenable, ils prennent des emplois inférieurs à leurs capacités, à titre de compris. Par exemple, ils finissent par travailler dans un grand magasin ou acceptent quelque emploi du même genre. Malheureusement, ils semblent avoir trop tendance en ce moment à accepter un emploi au-dessous de leurs capacités.

M. McDermid: A-t-on déjà fait une étude sur les militaires qui quittent les Forces armées et a-t-on effectué ensuite une relance pour savoir exactement ce qu'ils deviennent une fois qu'ils ont mis fin à leur carrière militaire? Je sais que certains sont à peine dans la quarantaine ou dans la cinquantaine. Je parle bien entendu d'une étude formelle et précise. Pour ma part, en autant que je puisse en juger d'après les militaires retraités qu'il m'est arrivé de rencontrer, ils semblent n'avoir aucune difficulté à trouver du travail dans le secteur privé après avoir quitté l'armée, mais il faut qu'ils déménagent pour aller ailleurs en chercher. Peut-être n'y a-t-il pas d'emploi à Petawawa ou à Pembroke, mais il y en a ailleurs, en milieu urbain, dans l'Ouest du pays, à Montréal, n'importe où. Donc ce que je voudrais savoir c'est premièrement s'il y a eu ou non une étude avec relance ultérieure sur eux et deuxièmement si le problème ne résiderait pas en partie dans le fait qu'ils veulent s'établir dans les provinces maritimes. Pour ma part, je me plais beaucoup ici. David Crombie, un de mes collègues à la Chambre compte même venir s'établir ici lorsqu'il prendra sa retraite. Je me demande donc si ce n'est pas là le problème.

M. Colpitts: Voulez-vous que je réponde moi-même à cette question? Oui, une étude sur la question est en cours en ce moment; c'est l'officier de sélection du personnel de la Base, présent à cette réunion, qui en est chargé. Il existe déjà des données à ce sujet à Ottawa. Pour les obtenir, il ne reste plus qu'à mettre en place les filières appropriées. Je crois d'ailleurs

[Text]

As for the matter of people opting to settle in the Maritimes, of course it would be most preferable for these people to opt to settle and to have jobs that are challenging to their level of competence. However, this is not the case and they opt to settle here and make do as best they can. I think they need some counselling and some encouraging at this point. In speaking to the base personnel selection officer earlier today on this very point, he mentioned that in Ottawa he had previewed a movie where his counterparts had commissioned a very touching kind of dramatic situation that would help to inform the retiring serviceman as to what he can expect emotionally.

But I do not think we should lose track of the fact that this is a highly emotional situation. The man has worked for 25 years or more for one employer, and all his basic needs were provided through that one employer. All of a sudden he has to make some decisions on his own. I believe that a good deal of counselling is necessary at this time, and through that good counselling we may find men able to get out of this situation, get into training. Of course, we cannot get them into training unless there are programs to train them, and this is basically what we are asking.

But I do not think we have tapped the opportunity because we have not had the chance in the Maritimes, as the mayor has already pointed out in his brief. In Vancouver there is a program. In Belleville there is a program for men in that proximity. We are wondering why there has not been a program here. We hope that there will be some seed money available at a time in the future, not too far ahead, where perhaps the Department of Employment and Immigration will fund a program in Oromocto as a counterpart to what is happening in Belleville and in Vancouver.

Mr. McDermid: Are you in close proximity to an existing community college?

Mr. Colpitts: Yes, but it is not what you would call a full campus of the New Brunswick Community College. There is the Fredericton Centre of the community college which to a large extent handles the retraining that is commissioned and bought by Employment and Immigration. There are five or six programs or courses going on at the present time out of a total of about 134 that are offered by the New Brunswick Community College, so it is a very small operation relative to what the broad offerings are. There are no technology-level courses offered in Fredericton. Anyone who wishes—like a retired serviceman—to take this kind of program must go to Saint John and travel the 60-odd miles on a daily basis or board, which of course, is very discouraging for him.

[Translation]

que certaines de ces données ont déjà été réunies. Il s'agit en effet d'un travail continu.

Quant à la question de ceux qui décident de s'installer dans les Maritimes, il va de soit qu'il vaudrait beaucoup mieux pour eux qu'ils puissent trouver sur place des emplois répondant à leurs niveaux de qualifications. Toutefois ils n'en trouvent pas et préfèrent tout de même s'établir ici et se débrouiller tant bien que mal. Je pense qu'en ce moment ils auraient surtout besoin d'être conseillés et encouragés. Ce matin, alors que je m'entretenais de cette question avec l'officier de sélection du personnel de la Base, ce dernier m'a signalé qu'il avait eu l'occasion de voir en avant-première à Ottawa un film commandité par ses homologues et dans laquelle était dépeinte une situation dramatique et très émouvante, de nature à informer le militaire sur le point de prendre sa retraite de ce qui l'attend dans la vie civile sur le plan psychologique, émotionnel. Il ne faut pas se cacher en effet qu'il s'agit d'une situation assez dramatique sur ce plan.

Le militaire a travaillé pendant 25 ans ou plus pour le même employeur et tous ses besoins de base, cet employeur les comblait. Tout-à-coup il se voit obligé de prendre lui-même ses propres décisions. Je crois que du counselling est nécessaire à ce moment, et que si ce counselling était bien fait, certains d'entre eux réussiraient à s'en sortir et s'orienteraient vers la formation. Bien sûr, il est impossible de les pousser dans cette voie s'il n'existe pas de programme à cette fin et c'est précisément ce que, en substance, nous sommes venus ici vous demander.

Je ne crois pas toutefois que nous ayons épuisé toutes les possibilités existantes et cela parce que, comme le signalait tout à l'heure dans son mémoire le maire, dans les provinces maritimes, on ne nous a pas donné l'occasion de les utiliser. En effet, il y a un programme à cette fin à Vancouver. Il y en a un aussi à Belleville pour ceux qui habitent à proximité. Alors, naturellement, nous nous demandons pourquoi il n'y en a pas ici. Nous espérons que dans un avenir pas trop éloigné, lorsque le ministère de l'Emploi et de l'Immigration nous donnera les fonds nécessaires pour mettre en place à Oromocto un programme qui sera la contre-partie de celui de Belleville et de Vancouver, il y aura aussi un peu d'argent disponible pour nous permettre de nous développer.

M. McDermid: Êtes-vous assez près d'un collège communautaire existant?

M. Colpitts: Oui, mais ce n'est pas ce que l'on pourrait appeler un véritable campus relevant du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick. Il y a le Centre de Fredericton du collège communautaire qui dans une large mesure dispense des cours de reconversion commandités et achetés par Emploi et Immigration. Il y a, sur un total de quelque 134 cours offerts par le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, cinq ou six programmes de cours de ce genre. On voit donc que par rapport à l'ensemble il s'agit d'une entreprise de très petite envergure. Aucun cours du niveau de la technologie n'est offert à Fredericton. Toute personne qui—comme ce serait le cas d'un militaire retraité—veut suivre ce genre de programme doit bon an mal an se rendre chaque jour à Saint-Jean, c'est-à-dire parcourir une distance de quelque 60 milles, ou

[Texte]

Mr. McDermid: Excuse us while we set the stage here, but have you had any talks with the provincial ministry of education along these lines and have you had any encouragement from them?

Mr. Colpitts: Yes. It is an ongoing dialogue as a matter of fact. I have been fortunate enough to be a board member in this region for the community college and one of our responsibilities is to identify training needs on the basis of existing industry or forthcoming industry or potential industry and then ask the community college to offer programs. The budget does not allow for too much exploration and in this regard a lot of that initiative must come from federal funds and, of course, this is what we are looking for. We are looking for intervention. We are not going to get any money as an intervention from our already-strained provincial funds. We would like therefore to ask the Employment and Immigration to do something about this.

On the same point there are programs comparable to what we are asking for, in electronic technology, mechanical technology, civil engineering technology, business courses and so on, offered in New Brunswick but they are already being offered at other campuses outside. However, they are far enough away that they are just out of reach for the retiring serviceman. The community college is doing extremely well to offer as many programs as it is to the population that we have which is a relatively small population. There are eight or nine centres in the province, branches of the community college and some of these communities have less than 10,000 people.

Mr. McDermid: Well, I find your representation very interesting and I know I, for one, will encourage the committee to take a long, hard look at it and I will also mention it to the Minister of Employment and Immigration for his consideration. Thank you.

Mr. Colpitts: Thank you very much.

The Chairman: Mayor Ripley or Mr. Colpitts, have you approached the Department of Employment and Immigration or the Department of National Defence and asked them to establish a training program for you similar to that that has been established in Vancouver and Belleville? If you have and they have turned you down, did they give you a reason why no such similar program was to be established in Oromocto?

Mayor Ripley: We have been discussing this for two or three years now, but to give you to what extent, I will just turn this over to Mr. Colpitts.

Mr. Colpitts: As a result of initiatives that the Oromocto Chamber of Commerce took five years ago, a study was established, a survey of potential in Oromocto, and we were able to get the Base Gagetown personnel selection officer involved and a member of our committee. He studied the

[Traduction]

alors prendre pension là-bas, ce qui, bien sûr, est très décourageant.

M. McDermid: Excusez cette interruption. Avez-vous eu des conversations en ce sens avec le ministère de l'Éducation et celui-ci vous a-t-il donné quelques encouragements?

M. Colpitts: Oui. En fait le dialogue se poursuit. J'ai eu la chance de faire partie, comme représentant de la région, du Conseil d'administration du Collège communautaire et l'une de nos attributions, en tant que membres, est de recenser les besoins en matière de formation en fonction des industries existantes, futures ou potentielles, pour demander ensuite au Collège communautaire d'offrir des programmes. Notre budget ne nous permet toutefois pas d'étudier la question aussi à fond qu'il le faudrait et à cet égard un grand nombre des initiatives devront venir du gouvernement fédéral grâce aux fonds qu'il nous alloue et c'est évidemment ces fonds que nous cherchons à obtenir. Autrement dit, il faudra que quelqu'un intervienne. Mais cette intervention, il ne faut pas l'attendre de nos caisses provinciales dont les finances sont très mal en point. C'est pourquoi nous nous tournons vers Emploi et Immigration et lui demandons de faire quelque chose.

Toujours sur le même sujet, il existe au Nouveau-Brunswick des programmes comparables à ceux que nous demandons en technologie de l'électronique, en technologie de la mécanique, en technologie du génie civil, en commerce, etc. mais ils sont déjà offerts sur d'autres campus. Toutefois, ces derniers sont situés tellement loin de chez nous qu'ils sont pratiquement hors de portée du militaire prenant sa retraite. Le fait que le Collège communautaire soit en mesure d'offrir tant de programmes à une population aussi faible que la nôtre est bien la preuve que ses affaires vont extrêmement bien. Il y a dans la province 8 ou 9 centres qui sont des filiales du Collège communautaire et ces collectivités ont toutes une population de moins de 10,000 âmes.

M. McDermid: J'ai trouvé votre exposé extrêmement intéressant et ne manquerai pas, pour ma part, d'inciter le Comité à examiner la question de très près et d'en toucher un mot au ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Je vous remercie.

M. Colpitts: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Ripley ou monsieur Colpitts, avez-vous abordé le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ou le ministère de la Défense nationale pour leur demander de créer à Oromocto un programme de formation analogue à celui qui a été mis sur pied à Vancouver et à Belleville? Et en supposant que vous l'avez fait et que vous ayez reçu une fin de non recevoir, vous a-t-on indiqué la raison de celle-ci?

M. Ripley: Il y a déjà deux ou trois ans que nous sommes en discussion à ce sujet, mais quant à savoir si nous avons essayé un refus, je préfère passer la parole à M. Colpitts.

M. Colpitts: Il y a cinq ans, suite à une initiative de la Chambre de commerce d'Oromocto, une étude consistant à évaluer les potentialités d'Oromocto a été entreprise, étude à laquelle nous avons obtenu que participent l'officier de sélection du personnel de la Base de Gagetown et un membre de

[Text]

projects or the courses in Belleville and Vancouver and he negotiated with the New Brunswick Community College and the upshot was that a course was offered in Moncton in 1978...

The Chairman: In Moncton?

Mr. Colpitts: Yes. Now the thing is that this was to hopefully become a counterpart to the Belleville operation and the Vancouver-Victoria operation, but what happened was that federal funds were not forthcoming. The project ran for 10 months. The wish of the Community College was to expand it. The one course was an electronic technician's course and they wanted to expand it to civil engineering technician's course and mechanical technician's course. And the interpretation I received on my visit to the Community College central office about two weeks ago was that Canada Employment and Immigration said, all right for the next year, you want to expand this program in Moncton, these are the funds that we have for our provincial operation. What are you prepared to give up out of your present operation? From the courses you are already giving on your campuses, what are you going to give up and sacrifice in order to bring this thing into operation for retiring servicemen? Now, of course, it was not too much of an opportunity from the Community College's point of view, as I understand it. Therefore, from my understanding, we have asked and in essence we have been turned down because no new funds were authorized for this project.

• 2015

The Chairman: So, if I understand correctly, the reason that it was not funded was that they just did not have available funds. In order to give you the funds they would have had to forgo another program.

Mr. Colpitts: That is right, yes.

The Chairman: Well, then, we will pursue it on that basis. The other thing I want to ask is this. I find it surprising, and I want to make clear what you said. Mayor Ripley, I think you said that if retiring military personnel applied to the Canada Employment and Immigration Commission for retraining, they are put on the list but it usually takes about two years for them to get a response, or to get action. I understood by your remarks that they are treated in the same way as the civilians. You can correct me if I am wrong, but that they do not go up the list at the same speed that the non-military personnel do. Is that correct?

Mayor Ripley: No, I do not mean to impart that but it has just been our experience that it is up to one or two years after the name goes on the list before they are called for the...

The Chairman: Well, have you approached the Manpower authorities in the area and asked them if that is the usual thing and if there is a reason for that delay?

Mayor Ripley: Yes...

Mr. Colpitts: Bill Coppits, again. Mr. Chairman, at one time the serviceman was given a priority for courses that are

[Translation]

notre Comité. Ce dernier a étudié les projets ou les cours mis en place à Belleville et à Vancouver et a entrepris avec le collège communautaire du Nouveau-Brunswick, des négociations qui ont résulté en un cours offert en 1978 à Moncton.

Le président: A Moncton, dites-vous?

M. Colpitts: Oui. On espérait que ce cours deviendrait un peu la contre-partie de ceux qui sont dispensés à Belleville et à Vancouver-Victoria, mais malheureusement les fonds du gouvernement fédéral tardaient à nous parvenir. Le projet a duré 10 mois en tout. Le collège communautaire souhaitait voir cet enseignement prendre plus d'ampleur. Le cours en question était un cours d'électronique pour techniciens et l'on aurait voulu y ajouter un cours de génie civil et un autre de mécanique, tous deux aussi pour techniciens. D'après ce que j'ai pu comprendre lors d'une visite que j'ai faite il y a deux semaines environ au bureau central du Collège communautaire, Emploi et Immigration Canada aurait dit en substance: «Vous voulez étendre ce programme à Moncton l'an prochain? D'accord, seulement voilà tous les fonds dont nous disposons pour nos diverses activités dans votre province. Quelle partie de cet argent êtes-vous prêts à consacrer à sacrifier en quelque sorte à ces nouveaux cours destinés aux militaires prenant leur retraite. Ce sera, en effet, autant d'argent en moins pour les cours existants. Toute la question est là.» De la façon dont je le comprend, ce n'était pas là un marché bien intéressant pour le Collège communautaire. C'est pourquoi je vous répond: Oui, nous avons demandé à la CEIC, mais nous avons essentiellement essuyé un refus parce qu'aucun nouveau fonds n'avaient été autorisé pour ce projet.

Le président: Si je comprend bien, le projet n'a pas été financé faute de fonds disponibles. Si le programme avait été mis en œuvre c'aurait été au détriment d'un autre programme.

M. Colpitts: Oui, c'est bien cela.

Le président: Très bien. C'est donc sur la base de ces données que nous poursuivrons cette affaire. Il y a encore un autre point que je voudrais pourtant éclaircir. Vous disiez bien, monsieur Ripley, que quand le personnel militaire demandait à la CEIC la permission de se recycler, on inscrivait le nom des intéressés sur une liste mais que ceux-ci devaient attendre deux ou trois ans avant de recevoir signe de vie. D'après vous, les militaires seraient traités sur le même pied que les civils. Vous disiez bien—et je vous prie de me corriger si je me trompe—que les militaires n'avancent pas si vite sur la liste que les civils?

M. Ripley: Non, ce n'est pas cela que je voulais dire. Je voulais seulement dire qu'il fallait deux ou trois ans après être inscrit sur la liste avant d'être convoqué pour...

Le président: Mais vous êtes-vous mis en rapport avec les instances compétentes du bureau de main-d'œuvre local pour leur demander si c'était là la norme et si ces longueurs avaient des raisons?

M. Ripley: Oui...

M. Colpitts: Monsieur le président, autrefois les militaires avaient la priorité dans les cours qu'organisait régulièrement

[Texte]

conducted on a regular basis for the civilian population by Manpower. That policy, I understand, was eliminated a few months ago or a couple of years ago, so now he is put on a very long waiting list and treated as an equal with his civilian counterpart. The dilemma is that whereas he might want this programme, by the time his name is reached on the list, he has usually found a less desirable occupation. Not only that, Mr. Chairman, but also, if he were able to take this program—this course, retraining, immediately on retirement, then his unemployment benefits would be higher. To take it one or two years after his retirement, his unemployment insurance benefits that would carry him through the length of this course would be tied to his subsequent less or smaller income of his new occupation. So this is a built-in kind of prejudice—not a prejudice, but a disadvantage for him to say, yes, after two years. I am going to go through with it; I am going to be retrained. He cannot afford it—to go on unemployment to take this training.

The Chairman: On another subject. We often see recruiting advertisements for the Armed Forces which stress that a life or career in the Armed Forces means that young men and women will be taught skilled trades and I have always been under the impression that many Canadians actually learned their trades and practised them in the Armed Forces. Am I to presume the people you are talking about are not those people, you are talking of people who are not the tradesmen in the armed forces but the action-oriented military personnel? Is that right? Would you please clarify that. I would presume those who learned the trades—the mechanics, the bakers, et cetera—have a trade and do not need the retraining. Would you please clarify that for the record. Which group of military personnel are you referring to?

• 2020

Mayor Ripley: There is some training which has applicability to civilian employments and the trades you refer to usually do find jobs. But there are other skills which are learned throughout a military career—skills in telecommunications, in radar—which may not be directly applicable to civilian types of jobs. We just need a retraining program to adapt them to a job in the civilian labour force.

• 2025

The Chairman: Thank you.

My final questions are just to clarify a number of facts I did not write down fast enough as you were talking. They are probably in your brief, but I would like to get them on the record now.

You said so many military personnel retire in the Maritimes each year. Exactly how many did you say?

Mayor Ripley: The number who retire is not in the brief, sir, I am sorry. We do not have that figure. But in the survey that

[Traduction]

main-d'œuvre Canada à l'intention de la population civile. Si je comprend bien, cette politique a été abolie il y a quelques mois—ou plutôt il y a deux ans environ—et depuis les militaires sont placés comme les civils sur des listes d'attente qui sont très longues et traités sur le même pied que leurs homologues civils. Le hic c'est que même s'il est désireux de se prévaloir de ce programme, au moment où vient son tour sur la liste, le candidat a d'ordinaire déjà trouvé un emploi moins intéressant. Et ce n'est pas tout, monsieur le président, s'il pouvait suivre ce programme ou ce cours—effectuer sa reconversion à la vie civile enfin—immédiatement après avoir quitté l'armée, ses prestations d'assurance-chômage seraient beaucoup plus élevées. Si, par hasard, il veut percevoir ces prestations un ou deux ans après sa mise à la retraite, ces prestations qui devraient l'aider à subvenir à ses besoins pendant toute la durée de ce cours, sont calculées en fonction de son nouveau revenu, beaucoup moins élevé que son revenu précédent. C'est la loi qui le veut ainsi, mais c'est un handicap pour lui. Après deux ans, en effet, il ne lui est plus possible de se dire: Je vais suivre ces cours puisque je toucherai tout de même des prestations de chômage pendant ce temps-là. Non, maintenant il n'est plus en mesure de se le permettre.

Le président: Autre chose. On voit souvent des annonces où l'on invite les jeunes hommes et les jeunes femmes à s'engager dans les Forces armées en leur faisant miroiter qu'ils y apprendront un métier. En fait j'avais toujours eu l'impression que bon nombre de Canadiens apprenaient leur métier et le pratiquaient dans l'armée. Dois-je comprendre que ce n'est pas de ces gens-là—ceux qui ont appris un métier dans les Forces canadiennes—que vous parlez, mais bien du personnel orienté vers l'action militaire proprement dite? Auriez-vous l'obligance de préciser? J'aurais cru que ceux qui ont appris un métier, les mécaniciens, les boulangers, etc. en possédaient un lorsqu'ils quittaient l'armée et par conséquent n'avaient plus besoin qu'on leur en enseigne un autre. Pour le compte rendu, j'aimerais que vous précisiez de quel personnel militaire il s'agit ici.

M. Ripley: Certains de ces métiers trouvent une application dans la vie civile... et les hommes qui les exercent trouvent d'ordinaire des emplois. Toutefois, il y a d'autres métiers qui s'apprennent à l'armée—les télécommunications et les radars, pour ne nommer que ceux-là—mais ne trouvent pas nécessairement une application directe dans la vie civile. Il suffirait d'un programme de reconversion pour les rendre utilisables dans un emploi civil.

Le président: Je vous remercie.

Une dernière question pour éclaircir quelques points que je n'ai pas eu le temps de noter pendant que vous parliez. Même s'il en est question dans votre mémoire, j'aimerais vous l'entendre répéter, pour le compte rendu.

Vous disiez, si je ne me trompe, que plusieurs milliers de militaires prennent chaque année leur retraite dans les provinces maritimes. Combien exactement? Pourriez-vous préciser?

M. Ripley: Je regrette, monsieur le président, mais le nombre de militaires prenant leur retraite n'est pas indiqué

[Text]

was done there were 1,183 servicemen in Maritime bases with 20 or more years of service.

The Chairman: I see.

Mr. Colpitts: Mr. Chairman, this is relative to your previous statement. You asked why it is that these men were in need, when they are being trained in trades by the armed forces.

The Chairman: I just wanted to clarify which group you were talking about, because I got the impression that many are recruited to the forces for training.

Mr. Colpitts: I would like to add to the mayor's comments, if I may. The primary concern is for men who are involved in the combat arms . . .

The Chairman: I see.

Mr. Colpitts: . . . and also the sea trades, because these men, whether they are combat arms or sea trades, are not available to take civilian upgrading programs during their career. So they are stuck, when they finish, with nothing.

The Chairman: That is the clarification I wanted.

About those who retire, you said they are usually approximately 50 years of age, and their salary is about \$16,000 per year.

Mayor Ripley: That is correct.

The Chairman: Those are all the questions I have.

I want to thank you. Many briefs are repeated from time to time, or are on the same subject, but this is the first time we have had a brief on behalf of retiring military people, and it is something we will give attention to. Thank you.

Mayor Ripley: Thank you very much.

The Chairman: Next I would like to call Harold Lockhart, the Executive Director of the New Brunswick Public Employees Association.

Mr. Lockhart, if you have some others with you, bring them to the table.

Mr. Harold Lockhart (Executive Director, New Brunswick Public Employees Association Inc.): I have one other person with me, Mr. Chairman.

The Chairman: Would you give us his name?

Mr. Lockhart: Mr. Stan Bell. He also works for the New Brunswick Public Employees Association.

We thank you very much for the opportunity to appear. We will be very brief. We are playing it pretty much by ear, because we wish to present a brief at a later date, which we will send to you, Mr. Chairman.

[Translation]

dans notre mémoire. Nous ne possédons pas cette statistique. Toutefois, il appert de l'enquête dont j'ai parlé qu'il y avait 1,183 militaires avec 20 ans ou plus de service à leur actif dans les bases des Maritimes.

Le président: Je vois.

M. Colpitts: Monsieur le président, au sujet de ce que vous disiez tout-à-l'heure—vous demandiez pourquoi, après avoir appris un métier dans les Forces canadiennes, ces hommes avaient besoin d'une nouvelle formation . . .

Le président: Je voulais seulement savoir de quel groupe de militaires vous parliez parce que j'étais sous l'impression que l'on recrutait bien des gens dans les Forces précisément à cause de la formation qu'on leur offrait.

M. Colpitts: J'aimerais ajouter quelques mots à ce que disait le maire. C'est surtout des hommes qui ont été entraînés aux armes de combat que nous nous préoccupons . . .

Le président: Je vois.

M. Colpitts: . . . ainsi que des marins parce que ces hommes n'ont pas été à même au cours de leur carrière de se prévaloir des programmes de perfectionnement offerts dans la vie civile. De sorte que, par la force des choses, lorsqu'ils quittent l'armée, ils n'ont rien du tout.

Le président: Voilà précisément ce que je voulais savoir.

Vous disiez aussi que ceux qui quittent les Forces ont à peu près 50 ans et que leur traitement se situe aux alentours de 16,000 dollars par an?

M. Ripley: C'est bien exact.

Le président: Je n'ai pas d'autres questions à poser.

Il me reste à vous remercier, messieurs. Il arrive souvent que les mémoires qu'on nous présente se répètent ou traitent du même sujet; je dois dire que c'est la première fois que nous soyons saisis d'un mémoire dans lequel on s'intéresse au sort des membres des Forces armées sur le point de prendre leur retraite. Soyez assurés en tout cas que nous l'examinerons attentivement. Encore une fois merci.

M. Ripley: Moi aussi, je vous remercie.

Le président: Je donnerai maintenant la parole à Harold Lockhart, directeur exécutif de l'Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick.

Monsieur Lockhart, si vous êtes accompagné d'autres témoins, je vous prie de les emmener avec vous à la table.

M. Harold Lockhart (directeur exécutif de la New-Brunswick Public Employees Association): Une seule personne m'accompagne, monsieur le président.

Le président: Veuillez le nommer.

M. Lockhart: M. Stan Bell, qui lui aussi travaille pour l'Association des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick.

Monsieur le président, permettez-nous d'abord de vous remercier de nous avoir donné l'occasion de venir ici apporter notre témoignage. Nous promettons d'être brefs mais il nous faudra improviser puisque nous n'avons pas apporté avec nous de mémoire; en effet, nous comptons vous faire parvenir celui-ci par la poste, monsieur le président.

[*Texte*]

The Chairman: That is quite acceptable. We tell our witnesses that if they wish to send us a more complete brief in writing, they certainly may do that. We ask them to try to do it before December 1st, if that is possible.

Mr. Lockhart: We hope to do that, sir.

The Chairman: Thank you.

Mr. Lockhart: Looking around the room, we notice you have lots of professional advice on training, so we are going to make one brief comment on that, and it is simply that we cannot agree with the cutbacks in Manpower training to the extent that persons with Grade 6 will now not be eligible for updating or up-training. We think generally speaking, that works against the people in our province and the Atlantic Provinces generally, because that is where training is really needed.

We are not convinced there is an over-abundance of skilled trades in the province. There may be if you take on a project such as Point Lepreau, but I do not think you could ever keep skilled people sitting around for a project of that magnitude. You would have to look elsewhere to get skilled tradesmen for a project of that kind.

• 2030

Consequently, we are concerned mostly with employment opportunities in the eighties. I am simply going to say that we recognize our dependence in this part of the country on the programs from Ottawa. Without the programs from Ottawa, I am sure our people would be experiencing the difficulties of the late twenties and the early thirties. I am sure it is only the money that comes to this area from Ottawa which prevents us from going through the same kind of difficulties. Therefore, we have considered—and when I say “we”, I am talking for our sister organizations in the Atlantic provinces of Newfoundland, P.E.I. and Nova Scotia—projects that have long-range value and will create employment for the long-range benefit of the area, and that may to some degree decrease our dependency on Ottawa, particularly in this difficult time when no one is sure what is going to happen with Ottawa; or with the country, for that matter, when you take into account the selfish attitudes of Alberta and the blackmailing tactics of Quebec. I do not think those words are too strong. They are the sentiments that we experience and we look at it with great concern.

Consequently, we have considered three projects which would benefit this area greatly in the long term. You may have heard of them and you may not have heard of them. First is the Chignecto canal. We do believe the Chignecto canal should be built. Secondly, we think the tidal power project

[*Traduction*]

Le président: Cette façon de procéder est acceptable. Les témoins peuvent, s'ils le désirent, nous envoyer ultérieurement un mémoire plus complet. Nous insistons toutefois pour qu'ils le fassent dans toute la mesure du possible avant le premier décembre.

M. Lockhart: Nous espérons qu'il nous sera possible de respecter ce délai, monsieur le président.

Le président: Je vous en remercie.

M. Lockhart: Nous remarquons autour de la salle un grand nombre de conseillers professionnels en matière de formation. Je dirai donc tout de suite et sans ambage que nous ne sommes pas d'accord sur les coupures qui ont été faites dans les programmes de formation de la main-d'œuvre, coupures qui signifient que désormais les personnes n'ayant terminé qu'une 6^e année d'études ne seront plus admissibles aux programmes de perfectionnement ou de recyclage. Nous estimons que cette mesure pénalise les habitants des provinces de l'Atlantique en général et de notre province en particulier, où la nécessité des programmes de formation se fait vraiment sentir.

Nous ne sommes pas convaincus du tout qu'il y ait dans notre province surabondance de main-d'œuvre qualifiée. Peut-être est-ce le cas de projets comme celui de Point Lepreau, mais je ne crois pas qu'il soit jamais possible de trouver sur place, pour des projets de cette envergure, une main-d'œuvre qualifiée qui attend d'être embauchée. Non pour de tels projets, il faut aller chercher ailleurs la main-d'œuvre qualifiée dont on a besoin.

Ce qui nous préoccupe au premier chef, par conséquent, ce sont les perspectives d'emploi des années 80. Je le dis en toute franchise, nous reconnaissons, dans ce coin du pays, que nous sommes tributaires des programmes d'Ottawa. Sans ces programmes, nos populations connaîtraient très certainement les difficultés que le Canada a connues à la fin des années 20 et au début des années 30. Je suis certain que seul l'argent que nous recevons d'Ottawa au titre de ces programmes nous empêche de traverser les mêmes périodes difficiles. C'est pourquoi, nous—et en disant « nous », j'entend nos organisations-sœurs des provinces de l'Atlantique, de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard et de Nouvelle-Écosse—avons étudié des projets qui ont une valeur à long terme, qui créent des emplois susceptibles à la longue de bénéficier à toute la région—et qui pourraient même—qui sait!—nous rendre un peu moins tributaires d'Ottawa que nous ne le sommes actuellement. Ceci est pertinent en ce moment-ci où personne ne sait ce qui va arriver à Ottawa, ni au Canada d'ailleurs, vu l'attitude égoïste manifestée par l'Alberta et les tactiques d'intimidation du Québec... Je ne crois pas employer de termes trop durs, monsieur le président; en tout cas ils ne font qu'exprimer ce que nous ressentons au fond de nous-mêmes et l'inquiétude que la situation nous inspire.

Nous avons donc envisagé trois projets que nous croyons susceptibles à longue échéance de bénéficier énormément à cette région. J'ignore si vous en avez déjà entendu parler. Quoiqu'il en soit, les voici. Le premier de ces projets est celui du canal Chignecto. Nous sommes sincèrement convaincus que

[Text]

should go ahead, and soon. And thirdly, we think the ship-building capabilities of Newfoundland, Nova Scotia and Saint John should be put to use. We think there should be a program of building ships to ply the coastal waters and to increase our trade along the coast, particularly with the United States.

Without taking any more of your time, Mr. Chairman, would you make note of those three projects and see whether or not they will be given any consideration. We do have an expert on the subject of the Chignecto canal and tidal power. Our expert is the MLA from Tantramar, whom we work with quite closely. He is a great supporter of the Chignecto canal. I suppose you could say it is in his self-interest. However, we hope we are appearing not as a self-interest group. We are looking at employment because we believe if the private sector prospers, the public sector will benefit by the prospering of the private sector.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Lockhart, for the record, I would like you to tell us exactly who makes up the New Brunswick Public Employees Association. When I looked at the name I thought this was an association of employees who work for the provincial government. I think I have misunderstood. Could you tell us whom you represent?

Mr. Lockhart: You were right in the first instance, Mr. Chairman. We represent 13 bargaining units that bargain with the provincial government so we negotiate on their behalf.

• 2035

The Chairman: I see, but although you represent people who work for the provincial government, you still feel that federal projects in the area assist you and the people you represent.

Mr. Lockhart: Of course, sir. I do not think, you know, that if the private sector and the program of the federal government may be directed towards the private sector, but if there is no private sector then there is no need for a public sector, so we believe in the private sector prospering; yes, we do. And we recognize that the businessmen in the private sector have some great handicaps and they should be assisted in any way that they can be. Now, we do know that the federal government has some programs to assist them, but we are not convinced that they are sufficient for this area, if you know what I mean.

[Translation]

ce canal devrait être construit. Le deuxième projet concerne l'énergie maré-motrice; selon nous il faudrait aller de l'avant et tout de suite avec ce projet. Enfin le troisième a trait aux capacités dans le domaine de la construction navale de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse et de Saint-Jean qu'il y aurait lieu d'utiliser. Nous pensons, en effet, que l'on devrait mettre en place un programme de construction de navires de cabotage, de nature à donner une impulsion à notre commerce le long du littoral qui se fait en partie avec les États-Unis.

Sachant que le temps m'est compté, je ne m'attendrai pas davantage là-dessus, monsieur le président, je vous demanderai seulement de prendre note de ces trois projets et d'envisager la possibilité de les étudier. Je vous signale toutefois que nous avons ici un spécialiste de la question du canal Chignecto et de l'énergie maré-motrice. Il s'agit de l'échevin de Tantramar avec lequel nous collaborons étroitement. C'est un chaud partisan du canal Chignecto. C'est un peu dans son intérêt, me direz-vous. Nous espérons toutefois que nous ne vous donnerons pas trop l'impression d'être un groupe qui défend uniquement ses propres intérêts. Si nous nous intéressons à l'emploi, c'est parce que nous croyons que lorsque le secteur privé prospère, le secteur public profite des retombées de cette prospérité.

Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Lockhart, voudriez-vous, aux fins du compte-rendu, nous dire de quoi est composé le New Brunswick Public Employees Association? J'aurais cru, à en juger par le titre, qu'il s'agissait d'une association d'employés travaillant au service du gouvernement provincial. Me suis-je trompé? Auriez-vous l'obligeance de nous dire qui vous représentez exactement?

M. Lockhart: Votre première impression était la bonne, monsieur le président. Nous représentons en effet 13 sections de négociation, chargées de négocier avec le gouvernement provincial. Nous négocions donc pour le compte de ces employés.

Le président: Je vois. Mais bien que vous représentiez des gens qui travaillent pour le gouvernement provincial, vous reconnaissez néanmoins que les programmes que le gouvernement fédéral met en place dans la région vous aident, vous et ceux que vous représentez?

M. Lockhart: Bien entendu, monsieur le président. Je ne crois pas que les programmes du gouvernement fédéral devraient en principe être orientés vers le secteur privé... mais voilà, s'il n'y avait pas de secteur privé, nous n'aurions pas besoin de secteur public; c'est pourquoi nous croyons qu'il est bon que le secteur privé prospère. Oui, nous le croyons sincèrement. Par ailleurs, nous savons que dans le secteur privé les hommes d'affaires souffrent de plusieurs handicaps sérieux et, par conséquent, devraient être aidés de toutes les façons possibles. Nous savons aussi que le gouvernement fédéral a des programmes pour les aider, mais nous ne sommes pas convaincus que ces programmes soient suffisants pour cette région. Vous voyez ce que je veux dire?

[Texte]

The Chairman: I was just trying to clarify. In making these representations to us for more federal programs in New Brunswick and in the Maritime area, and in particular for the Chignecto canal, tidal power and the shipbuilding, you are not thinking of jobs for your own members but jobs for other New Brunswickers which may, in the long run, assist the entire economy. That is how I understand it.

Mr. Lockhart: Well, I would rather turn that around a little, Mr. Chairman. We are looking at employment for the citizens of New Brunswick, Nova Scotia—the Atlantic Provinces generally. I suppose the self-interest part would come. We know that if they are secure in their jobs, then maybe our people are secure in theirs as well, but it is the employment opportunities for the citizens generally that we are concerned with at the present time.

The Chairman: You made some remarks with respect to the barriers to mobility. You mentioned some of the Quebec laws; I do not know if you referred to the Newfoundland laws, too. If I understood you correctly—I was trying to jot down some notes—did I understand correctly that you feel there should be complete mobility for the Canadian labour force from province to province?

Mr. Lockhart: It would seem, Mr. Chairman, that it would be the only wise course to follow to have complete mobility because you are at times going to have projects that require great numbers of not only skilled tradesmen but technical and back-up and labouring staff, and so on, in one area. If they cannot move from area to area then you are going to spend money on hand-out programs, and those hand-out programs are welfare, unemployment and all the rest of it.

The Chairman: My final question; I meant to ask you this when I asked the first question. How many members does your association represent?

Mr. Lockhart: Around 5,500, sir.

The Chairman: Fine. John, do you have questions of Mr. Lockhart?

Mr. McDermid: Mr. Lockhart, I understand the Chignecto canal was first proposed back in the late eighteen-hundreds, or something like that. It has been around for a long time. Is that correct?

Mr. Lockhart: That is right, sir.

Mr. McDermid: I am getting quite an education down here. I want to ask you a little bit about the public employees in the Government of New Brunswick. Do they, in fact, within their set-up have apprenticeship programs, have skilled training programs, have that sort of thing for public employees who, by necessity, may have to have certain skills?

Mr. Lockhart: Within our own organization?

Mr. McDermid: Maybe I should phrase it another way. Does the Government of New Brunswick provide within their civil service, apprenticeship programs, training programs, that

[Traduction]

Le président: Je voulais seulement tirer quelque chose au clair. Donc, si je vous comprends bien, lorsque vous réclamez plus de programmes fédéraux pour le Nouveau-Brunswick et la région des maritimes, dont entre autres des projets comme le canal Chignecto, l'utilisation de l'énergie maré-motrice et les chantiers navals, c'est non pas à des emplois pour les membres de votre association que vous songez, mais bien à des emplois pour tous les autres habitants du Nouveau-Brunswick, emplois qui à longue échéance pourraient bénéficier à toute l'économie? Est-ce bien cela?

M. Lockhart: Pas tout à fait, monsieur le président. Nous voulons de l'emploi pour les citoyens du Nouveau-Brunswick, de Nouvelle-Écosse, des provinces Atlantiques en général, certes, mais notre intérêt à nous est aussi en jeu. Nous savons que si les gens jouissent d'une certaine sécurité sur le plan de l'emploi, c'est tant mieux pour notre association. Ceci dit, il reste qu'en ce moment, ce sont les perspectives d'emploi qui s'offrent aux citoyens en général qui sont notre souci dominant.

Le président: Vous avez fait allusion en passant aux barrières qui s'opposent à la mobilité de la main-d'œuvre. Vous avez parlé de certaines lois du Québec mais vous n'avez pas mentionné celles de Terre-Neuve. Bref, si je vous ai bien compris—j'essayais en même temps de prendre quelques notes—vous estimez que la main-d'œuvre canadienne devrait être entièrement libre de se déplacer d'une province à une autre?

M. Lockhart: Il semblerait, monsieur le président, que la mobilité totale de la main-d'œuvre soit la seule voie qui s'offre à nous puisqu'aussi bien il y aura, à certains moments, des projets pour lesquels on aura besoin à un même endroit d'un grand nombre de personnes qualifiées, de techniciens, de personnel auxiliaire et de manœuvres. Faute de permettre à cette main-d'œuvre de se déplacer d'une région à une autre, il faudra encore dépenser de l'argent pour des programmes que j'appelle de charité: bien-être social, chômage et tout le reste.

Le président: Une dernière question que j'aurais dû d'ailleurs vous poser en même temps que la première. Combien de membres votre association représente-t-elle?

M. Lockhart: 5,500 environ, monsieur le président.

Le président: Très bien. John, avez-vous des questions à poser à M. Lockhart?

M. McDermid: Monsieur Lockhart, si je comprend bien, le canal Chignecto est une idée qui est dans l'air depuis fort longtemps. Ne l'a-t-on pas proposé une première fois déjà à la fin du siècle dernier?

M. Lockhart: Oui, en effet.

M. McDermid: On apprend tous les jours. Mais j'aimerais en savoir davantage au sujet des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Existe-t-il chez vous des programmes d'apprentissage, des programmes de formation spéciaux... ou tout autre programme de ce genre, à l'intention des employés qui, nécessairement, doivent bien posséder des qualifications?

M. Lockhart: Au sein de notre propre organisation?

M. McDermid: Je tournerai ma phrase autrement: Le gouvernement du Nouveau-Brunswick met-il à la disposition de ses employés des programmes d'apprentissage, des program-

[Text]

sort of thing, or do they hire their skilled labour outside for the public civil service?

Mr. Lockhart: I think the apprenticeship program is under the jurisdiction of the Department of Labour. A person may go to the community college for some of his technical training and into the apprenticeship program, or he may go into the apprenticeship program without going to technical school. Our institute has 55 members who are the leaders in labour and the business communities of New Brunswick. I might say that politically they go from NDP to right wing Progressive Conservative, if your co-worker will excuse that term.

• 2045

Now, first let me expand on what the New Brunswick Development Institute is and why it exists. In early 1979 a group of economists at UNB was becoming increasingly concerned about the lack of an economic foundation underlying the province's constantly improving level of well-being and the apparent lack of concern, even unawareness, on the part of many of our citizens as to what underlay our well-being. To us a situation whereby 50 per cent of our personal income is derived from government sources, whereby half the provincial revenue comes from the federal government, whereby federal expenditures in the province exceed federal revenue from the province, by \$1.2 billion or \$1,800 per capita, and whereby statistics indicate no substantial change in the industrial mix underlying the province's economy since the war—all constituted cause for grave concern. We in New Brunswick in effect were living in a fool's paradise supported by other Canadians, but with that support subject to the whims of political decisions. Nowhere was there evidence that governments were developing policies that would prove effective in making inroads and reducing this dependence. There were attempts, such DREE, the New Brunswick Development Corporation, et cetera, but they have not proved adequate obviously.

We felt the public needed to be made aware of this problem and our governments spurred into effective action. However, there was no effective private sector organization to apply the pressure and make the public aware. Thus we four economists decided to contact leading business and labour leaders in the province and sound them out. Their response was strongly supportive, strongly encouraging. They agreed that the situation was serious. New Brunswick was living on welfare and needed an organization peculiar to this province to help correct it, and they assured us of their support. Thus, the New Brunswick Development Institute was born.

[Translation]

mes de formation, etc., ou bien recrute-t-il son personnel qualifié à l'extérieur?

M. Lockhart: Je crois que le programme d'apprentissage est de la compétence du ministère du Travail. Un employé peut acquérir une partie de sa formation technique à un collège communautaire et ensuite suivre un programme d'apprentissage, ou alors il peut suivre cet apprentissage sans avoir passé par une école technique. Notre Institut compte 55 membres, occupant tous des postes de direction dans les milieux du travail et des affaires aux Nouveau-Brunswick. Sur le plan politique, je dirais qu'il vont du NDP à l'aile droite du Parti conservateur, si vos co-équipiers veulent bien me pardonner cette expression.

Je vais d'abord vous expliquer ce qu'est le New Brunswick Development Institute et pourquoi il a été créé. Au début de l'année 1979, un groupe d'économistes de l'UNB commencèrent à se préoccuper sérieusement de l'absence d'une base économique sous-jacente au niveau de bien-être toujours croissant dont jouissait la province et de l'insouciance, ne pas dire de l'inconscience apparente, de nombre de nos concitoyens face à cette situation. Lorsqu'on sait, en effet, que 50 p. 100 de nos revenus personnels nous viennent du gouvernement, que la moitié des revenus de la province proviennent du gouvernement fédéral, que les dépenses qu'engagent le gouvernement fédéral dans la province dépassent de 1.2 milliards de dollars, soit \$1,800 par tête, les revenus qu'il retire de cette même province et que les statistiques n'indiquent aucun changement notable dans la combinaison des industries sous-tendant l'économie de la province depuis la guerre, il y a de quoi, pensons-nous être très inquiets. Au Nouveau-Brunswick, nous vivions dans un paradis artificiel, soutenus par les autres Canadiens, mais ce soutien qu'on nous accorde est soumis aux caprices de décisions d'ordre politique. Nulle part on ne voyait poindre le moindre indice que les gouvernements mettaient au point des politiques qui s'avéreraient utiles pour renverser la vapeur et diminuer cet état de dépendance vis-à-vis des autres dans lequel nous vivions. Il y eut bien des tentatives en ce sens, comme par exemple le ministère de l'Expansion économique régionale (MEER), la Société de développement du Nouveau-Brunswick, etc... mais il est évident qu'elles n'ont pas été adéquates et n'ont réussi à rien changer.

Nous avons donc pensé qu'il fallait faire prendre conscience au public de l'existence de ce problème et éperonner le gouvernement pour qu'il passe vraiment à l'action. Toutefois, il n'y avait dans le secteur privé aucune organisation suffisamment efficace pour faire pression et alerter l'opinion publique. C'est ainsi qu'à nous quatre, tous économistes, nous décidâmes d'approcher les dirigeants des principales entreprises et ceux des milieux du travail de la province pour les sonder. Ils nous accordèrent tout de suite leur appui chaleureux et leurs encouragements. Ils convenaient avec nous que la situation était grave. Le Nouveau-Brunswick vivait de l'assistance sociale et, pour l'aider à sortir de cette situation, avait besoin d'un organisme bien à lui. Pour le créer, ils nous assurèrent de leur appui. Voilà comment naquit le New Brunswick Development Institute.

[Texte]

To date, much of our activity have been devoted to examining the economic base of the province in order to clear away myths upon which past policies have been built, and to ensure that policies the Institute would recommend would be built upon reality. With this review of the background data now complete, the Institute is gradually devising specific policy recommendations to make to government, to labour, and to business to correct this heavy reliance upon federal handouts. We hope to replace it by employment for our people and earned income as a basis of our well-being.

Our studies have indicated that our natural resources are not that strong or plentiful and thus they alone will not attract the industry we want. Agriculture has limitations of soil and climate in this province. The fishery will expand but, with increased efficiency, the increase in employment in that industry will not be very great. In forestry the resource has been badly managed in the past and will take years to re-establish itself as a basis for expansion of manufacturing. Mining is growing, but it is a sporadic industry which depends on new discoveries, and the processing of our minerals is determined by outside economic factors over which we have no control. Manufacturing, other than resource processing, in this province is minimal—except in the tertiary industries, dairies, bakeries, that type of thing.

• 2040

Mr. McDermid: I am talking about within the government itself. You must have some journeymen within your membership.

Mr. Lockhart: Right.

Mr. McDermid: Okay. Where do they get their training? Do they get it outside and the government hires that expertise, or do they have their own apprenticeship programs?

Mr. Lockhart: Well, it does not have its own apprenticeship program.

Mr. McDermid: All right. So it hires all its expertise from outside?

Mr. Lockhart: That is right and of course one of our longstanding complaints is that in-service training has a very low priority in the government service. You know, when the budgets are cut the first thing to go is in-service training. However, we have lived with that for many years and I rather suspect, unless someone else takes the lead, that we will live with it for a good many more years. However, as an organization, we do provide scholarships and bursaries. Bursaries would be to one of our own members and scholarships would be to

[Traduction]

Jusqu'ici nos activités ont largement consisté à étudier la base économique de la province afin de faire table rase de tous les mythes sur lesquels avaient jusqu'ici été fondées nos politiques et de faire en sorte que les politiques que l'Institut recommandera soient cette fois fondées sur des vues réalistes. Maintenant que l'examen des données de base est terminé, l'Institut élabore des recommandations précises touchant les politiques à adopter, recommandations qu'il compte soumettre au gouvernement, aux syndicats et aux entreprises, dans l'espoir d'arriver à mettre fin à cette situation de dépendance exagérée à l'égard du gouvernement. En lieu et place des programmes de charité que celui-ci nous dispense, nous espérons qu'un jour notre bien-être nous le devons aux emplois de notre population et au revenu gagné par notre travail.

Les études menées jusqu'ici ont fait apparaître que nos ressources nationales ne sont ni si abondantes ni si assurées qu'on serait porté à le croire et seules ne suffiraient donc pas à attirer ici les industries que nous souhaitons voir s'implanter. Dans cette province, le sol et le climat imposent des limites à l'agriculture. Les pêcheries, se développeront, mais même avec plus d'efficacité, l'emploi ne connaîtrait pas une croissance très forte. En ce qui concerne l'industrie forestière, cette ressource a été mal gérée par le passé et il faudra des années avant qu'elle ne s'en remette et ne redevienne une base suffisante pour assurer la croissance de l'industrie manufacturière. Le secteur minier est en progression mais il s'agit là d'une industrie dont l'activité est sporadique, tributaire qu'elle est de nouvelles découvertes de gisements et à son tour le traitement de nos minerais est sous la dépendance de facteurs économiques externes sur lesquels nous n'avons aucune prise. En dehors du traitement des ressources, l'industrie manufacturière est minime dans la province, sauf dans le secteur tertiaire: laiteries, boulangeries, etc.

M. McDermid: Une formation au sein du gouvernement, voulais-je dire? Vous avez bien quelques ouvriers qualifiés parmi vos membres?

M. Lockhart: Oui, bien sûr.

M. McDermid: Et où ont-ils reçu leur formation? En dehors de la Fonction publique, ce qui voudrait dire que le gouvernement les recrute lorsqu'ils sont déjà formés ou bien y a-t-il un programme d'apprentissage au sein du service?

M. Lockhart: Non, il n'y en a pas.

M. McDermid: Le gouvernement recrute donc tout son personnel compétent dans le secteur privé?

M. Lockhart: Oui, mais il faut dire que l'on se plaint depuis fort longtemps que la formation au sein du service, soit placée par le gouvernement au bas de l'échelle des priorités. Chaque fois qu'il y a des restrictions budgétaires, la formation interne est le premier service dont on se dispense. Toutefois, il y a si longtemps que cet état de chose existe que je crains bien qu'à moins que quelqu'un ne prenne un jour le taureau par les cornes, nous n'ayons à l'endurer de longues années encore. Notre association offre, elle, des bourses d'étude et des bourses

[Text]

the dependents of our members, but that is about the extent to which we can go.

Mr. McDermid: It is ironic, is it not, that governments ask the private sector to do the on-the-job training and then they hire that expertise away for their own use within the civil service without providing training themselves.

Mr. Lockhart: Well, that is true. After listening to the previous speaker it gave rise in my mind to one thing that concerns some of our people, and that is that they may work for the provincial government for 15 or 20 years and then find somebody who is at the retirement age from another jurisdiction comes in and cuts off their future. I do not think you can ignore that completely; it is a matter that is of concern to the people we represent.

Mr. McDermid: Right. That is all I have. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Lockhart, and Mr. Bell. We will be expecting your more complete brief or letter which you will send to us. It will be fully considered with all the other comments that have been made verbally here.

Mr. Lockhart: Thank you very much, sir.

The Chairman: You are welcome. Next I would like to call Mr. S. B. Benton, the Executive Secretary, Department of Economics, University of New Brunswick. Because some of the other witnesses have not appeared yet, after Mr. Benton we will hear Anthony Francis and Ron Perley of the Union of New Brunswick Indians. Mr. Benton.

Mr. Benton (Executive Secretary, New Brunswick Development Institute): Might I first say that I am appearing today as the Executive Secretary of the New Brunswick Development Institute. I am a member of the faculty of the department of economics of UNB, but that is not my position here tonight.

The Chairman: Very good. We have a written brief from you. Do you plan to read it?

Mr. Benton: I had planned to speak to it, not to read it, if that is agreeable.

The Chairman: Fine, and we will print it with the proceedings.

Mr. Benton: First I would say thank you very much for this opportunity to speak to the task force tonight. I am always extremely glad when a House of Commons committee gets out of Ottawa to hear the concerns of the people of the country directly. The expense involved for us to go to Ottawa to appear before your committees often prevents many of us from being heard.

First, let me introduce my cohort tonight. Mr. Paul Levesque who is President of Delta Electric Co. Ltd. and he is here as the business co-chairman of the New Brunswick Development Institute. Our labour co-chairman is Mr. Paul Le Page who is past president of the New Brunswick Federation

[Translation]

de perfectionnement. Les premières sont destinées à nos membres affiliés et les secondes à leurs ayants-droits. Nous ne pouvons rien faire de plus.

M. McDermid: Ne trouvez-vous pas ironique qu'après avoir demandé au secteur privé d'assurer lui-même la formation de ses employés, viennent recruter cette main-d'œuvre une fois celle-ci formée pour l'utiliser eux-mêmes au sein de leur service au lieu de la former eux-mêmes?

M. Lockhart: Ce que vous dites est juste. Tout à l'heure en écoutant l'intervenant précédent, je songeais à une chose qui préoccupe certaines personnes chez nous: à savoir qu'après avoir travaillé au service du gouvernement provincial pendant 15 ou 20 ans, quelqu'un d'un autre palier de gouvernement puisse venir soudain vous couper l'herbe sous le pied et ruiner tous vos projets d'avenir. Il ne faudrait pas oublier cela. Cela tracasse beaucoup ceux que nous représentons.

M. McDermid: Oui. Je n'ai plus rien à ajouter. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, messieurs Lockhart et Bell. Nous prenons note que vous nous enverrez un mémoire ou une lettre plus détaillée. Nous l'étudierons attentivement en même temps que vos propos d'aujourd'hui.

M. Lockhart: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Il n'y a pas de quoi. Je donne maintenant la parole à M. S. B. Benton, secrétaire exécutif du Département des sciences économiques de l'Université du Nouveau-Brunswick. Certains des autres témoins que nous attendions n'étant pas encore arrivés, dès que M. Benton aura terminé, nous écouterons Anthony Francis et Ron Perley de l'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick.

M. Benton (secrétaire exécutif du New Brunswick Development Institute): Permettez-moi d'abord de vous faire remarquer que c'est en qualité de secrétaire exécutif du New Brunswick Development Institute que je viens témoigner ici. Je suis bien membre de la Faculté du Département des sciences économiques de l'Université du Nouveau-Brunswick, mais ce n'est pas à ce titre que je suis venu ici ce soir.

Le président: Parfait. Vous avez apporté un mémoire. Avez-vous l'intention de nous en donner lecture?

M. Benton: Si cela ne vous fait rien, je préfère le commenter et non le lire.

Le président: C'est très bien. Il sera publié intégralement dans le compte rendu.

M. Benton: Tout d'abord, je tiens à vous remercier de m'avoir permis de m'adresser à votre groupe de travail, ce soir. Je suis toujours extrêmement heureux quand un comité de la Chambre des communes se dérange pour aller écouter sur place les doléances des Canadiens. Les dépenses qu'entraîne un voyage à Ottawa pour aller témoigner devant un comité empêchent souvent bien des gens d'aller faire entendre leur voix là-bas.

Mais permettez-moi de vous présenter mes collègues: monsieur Paul Levesque, président de la Delta Electric Co. Ltd., qui est ici en qualité de co-président commercial du New Brunswick Development Institute. Ensuite, monsieur Paul Le Page, notre co-président chargé de la main-d'œuvre, ex-pré-

[Texte]

of Labour and is now a director of steelworkers in Bathurst. Thus, little change in employment prospects for the eighties is evident, unless a compensating resource can be developed and built up, and this compensating resource must be our people. But that resource, our people to meet our needs, must be developed. We must invest in it and develop it to its full potential. That means expanded educational and training facilities, both of which, of course, require further social capital outlays, thus, apparently, adding to our reliance upon federal handouts—for the province has not the necessary funds, there is no question about that. However, that old adage, that you must spend to make money, applies. We must provide the investment needed so that our people can become the resource that will attract industry to this province and serve as a medium for expanded employment opportunities in the eighties.

• 2050

But unplanned, unco-ordinated training facilities are not the answer. No. the education and training facilities must be co-ordinated with our other resources, both natural and locational. We must ensure that each resource is combined with properly trained human resources including—and let me emphasize this—research facilities. A higher-education institution must have research facilities that operate in the field in which we have resources, so that our total output can be maximized. We must have agriculturalists working our land who have been trained in the techniques best suited to our soil and climate. We must have foresters and forest engineers harvesting our forests, not people raping them, as has been the case in the past. We must have fishermen who are trained to harvest the ocean resource and ensure a high-quality product's resulting for the consumer. This is the type of training facility we must have. In addition, we must inspire our potential entrepreneurs to look at New Brunswick locations and see the opportunities for profitable ventures that we create. Only then will we have an economically viable industry.

These are the types of actions that we, as Canadians, must take if we are to provide employment opportunities in New Brunswick in the eighties. The alternative is a continuation of the present welfare state, where half our present population—and that is 350,000 people—is maintained by the generosity of other Canadians. We firmly believe in a strong, united Canada, but with all parts contributing as fully as they can to the well-being of the whole. New Brunswick can only do that by investing heavily in its human resource and by using that resource to maximize the output from its remaining other resources. This will require federal government help, and that is why we are here tonight.

[Traduction]

sident de la New Brunswick Federation of Labour, et actuellement directeur des travailleurs de l'acier de Bathurst. Il y a donc peu de changements à attendre en ce qui concerne les perspectives d'emploi des années 80, à moins de trouver une autre ressource et cette ressource, il faut que ce soit notre population, autrement dit notre main-d'œuvre. Or cette main-d'œuvre aura besoin d'être développée et pour lui permettre de se développer au maximum de son potentiel, il faudra investir de l'argent. Il sera aussi nécessaire d'agrandir les installations dans lesquelles se dispensera cette formation, ce qui postule de nouvelles mises de fond, nous rendant en apparence encore plus tributaire du gouvernement fédéral et de ses charités, car la province du Nouveau-Brunswick... on s'en doute... n'a pas les fonds en question. Toutefois, le vieil adage qui dit que pour gagner de l'argent, il faut d'abord en dépenser est toujours d'application. Il faut qu'on nous donne l'argent pour faire ces investissements qui permettront à notre population de devenir cette ressource qui attirera l'industrie vers notre province et à travers laquelle s'amélioreront les perspectives d'emploi des années 80.

Toutefois, il ne faut pas que ces établissements soient mis en place sans planification ni coordination. Il est indispensable, au contraire, qu'ils puissent être coordonnés avec toutes nos autres ressources, tant naturelles que professionnelles. Et il est indispensable aussi que chacune de ces ressources soit associée à des ressources humaines convenablement formées, y compris... et j'insiste là-dessus... à des installations de recherche. Pour arriver à augmenter au maximum notre production globale, toute institution d'enseignement de niveau supérieur doit absolument être dotée d'installations de recherche où l'on puisse travailler dans la discipline pour laquelle nous disposons de ressources. Il nous faut des agronomes formés dans les techniques les plus appropriées à notre sol et à notre climat. Il nous faut des agents forestiers et des ingénieurs forestiers qui exploitent nos forêts mais ne les violent pas comme on l'a fait par le passé. Il nous faut des pêcheurs formés pour récolter les ressources des océans, qui veilleront à ce que le produit livré au consommateur soit de haute qualité. Voilà le genre de formation qu'il nous faut absolument dispenser. En outre, nous devons inspirer à nos entrepreneurs en puissance l'idée de jeter les yeux sur notre province et de voir toutes les possibilités qu'elle offre pour la création de nouvelles entreprises rentables. C'est de cette façon seulement que nous aurons une industrie économiquement viable.

Voilà le genre d'initiative que nous autres, Canadiens, devons absolument prendre si nous voulons que le Nouveau-Brunswick ait des perspectives d'avenir sur le plan de l'emploi dans les années 80. Sans cela, il ne nous reste qu'à accepter notre situation présente d'assisté social aux termes de laquelle la moitié de notre population actuelle... soit 350,000 personnes... vit au crochet des autres Canadiens. Nous croyons sincèrement en un Canada fort et uni, mais dont toutes les différentes parties contribuent autant qu'elles le peuvent au bien-être de l'ensemble du pays. Et cela, le Nouveau-Brunswick ne peut le faire, qu'en investissant fortement dans ses ressources humaines et en utilisant ces dernières pour faire

[Text]

In closing, I would like again to emphasize that this institute, which I represent and Mr. Levesque beside me, is a combination of the senior business and labour people in this province and that the views I have presented here tonight are shared by all. Trained labour, we all agree, is essential for the future development of this province, and that training must be in future trades, in future professions—not the past, not in the ones we have been doing over and over again for the last 20 years. It must be in trades of high technology, as I have said, skilled trades for which there is demand and for which there is potential future demand.

I would like to comment on a comment made by Mr. McDermid earlier: He said, "which comes first, the chicken or the egg?" in effect. To me, in a slow-growth area such as New Brunswick, we have to offer something to business to attract them here. We are a slow-growth area, we know that, we have to have an incentive for businessmen to come to us. They will not with what we have, but if we can offer them a skilled, educated labour force, that is an attraction and that is what we are asking you to help us provide tonight.

• 2055

Finally we in the institute have established a committee to study the employment prospects for the future. We established it just before your task force was announced and it is just now being formed.

Actually, in a way this is a preliminary brief to show the trend of our thought. That committee will be reporting probably in six to eight months to our main institute; at that time we may have more data to work with. Right now I want to emphasize the need, the absolutely essential need, for a trained labour force. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Benton and Mr. Levesque. John McDermid, do you have some questions?

Mr. McDermid: Your presentation is not unfamiliar to our ears, as I am sure you can appreciate, and we do appreciate your bringing it to us. One of my concerns, and you mentioned what I said earlier: what comes first, the chicken or the egg, is that as soon as an individual has finished the skilled labour training, whether it be an apprenticeship program, training in an institution or whatever it may be, he wants to find a job. But the lag time between having a skilled labour force and saying, "here they are; they are all trained and ready to go",

[Translation]

produire au maximum ses autres ressources. Pour cela, il faut que le gouvernement fédéral nous aide et c'est la raison pour laquelle nous sommes venus ici ce soir.

Pour terminer, j'attire à nouveau votre attention sur le fait que l'Institut que M. Levesque, ici à mes côtés, et moi-même représentons, réunit les gens les plus haut placés du monde des affaires et du travail de la province et que les vues que je vous ai présentées ce soir, tous autant que nous sommes les partageons. Une main-d'œuvre formée, nous sommes tous d'accord là-dessus, est absolument essentielle au développement futur de la province et cette formation devra se faire dans les métiers de demain, dans les professions de l'avenir, et non dans celles du passé—celles dans lesquelles nous continuons depuis 20 ans à former de nouveaux travailleurs. Cette formation, je le répète, c'est dans les métiers à haute technologie qu'elle doit se faire, dans les spécialités pour lesquelles il existe déjà une demande et pour lesquelles la demande potentielle sera forte dans l'avenir.

Je voudrais ajouter quelques mots au sujet de ce que disait tout à l'heure M. McDermid à propos de l'œuf et de la poule et de ce qui devrait venir en premier lieu: la main-d'œuvre formée ou l'industrie. A mon avis, dans un secteur à croissance aussi lente que le Nouveau-Brunswick, si on veut attirer les entrepreneurs il faut avoir quelque chose à leur offrir. Nous sommes, c'est certain, une région à croissance très lente. Il faut donc que nous ayons quelque chose qui incitera les hommes d'affaires à venir chez nous. Avec ce que nous avons en ce moment, ils ne viendront pas, mais une main-d'œuvre qualifiée, instruite, est de nature à les attirer et c'est cela que nous sommes venus vous demander de nous aider à leur offrir ce soir.

Enfin, nous avons mis sur pied à l'Institut un comité chargé d'étudier les perspectives d'avenir sur le plan de l'emploi. Nous venions tout juste de le créer lorsque vous avez annoncé la mise sur pied de votre groupe de travail et nous sommes en train en ce moment de l'organiser.

En fait, le présent mémoire n'est qu'un mémoire préliminaire, dont le but est de montrer l'orientation de notre pensée. D'ici 6 à 8 mois, ce comité fera probablement rapport à notre Institut et à ce moment peut-être disposerons-nous d'un peu plus de données pour nous permettre d'avancer dans notre travail. Pour l'instant, je veux surtout mettre l'accent sur la nécessité, absolue et essentielle, d'une main-d'œuvre qualifiée formée. Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur Benton et monsieur Levesque. John McDermid, avez-vous quelques questions à poser?

M. McDermid: Votre exposé rend un son qui est familier à nos oreilles, sans doute ne l'ignorez-vous pas, mais nous vous sommes néanmoins reconnaissants de l'avoir fait. Un de nos grand soucis—et vous venez de répéter ce que je disais au sujet de l'œuf et de la poule—est que dès que quelqu'un a terminé sa formation, qu'il s'agisse d'un programme d'apprentissage, d'une période de formation dans un établissement d'instruction quelconque ou de toute autre méthode d'enseignement, il veut trouver du travail. Or, deux ans s'écoulent entre le moment où

[Texte]

and bringing an industry in, setting it up, making it operational, is two years; by that time your skilled labour force has gone to Alberta or has gone to Newfoundland or to Nova Scotia. I am thinking of energy now when I say that, because that appears to be the exciting future. That is one of the problems. How can you see our overcoming that type of thing?

Mr. Benton: What I see is that these training facilities will be maintained here. It is not just a one-shot effort of training the present unemployment or youth and then that group disappears. No. Those training facilities would remain here. They are constantly retraining new people. It does not hurt Canada to have them go anywhere in Canada. All the better. They have then the mental mobility, the skill mobility they require so they can go to Alberta or B.C. or Quebec, wherever it is, now Newfoundland possibly. They have the skill and the skill will be here constantly on a continuing output basis.

Mr. McDermid: Do you feel that your particular association is negotiating, is contributing with the provincial governments through the Department of Education and the Department of Labour Manpower Training? Do you feel there is enough liaison there? Do you feel that you are saying to them, "this is what we are going to need; this is what we should be doing", and they are listening?

Mr. Benton: This is the first time we have made a presentation on this aspect. We have only been going for a year and a half now. We have made one previous presentation a year ago in Ottawa to the previous government. We gave basically two recommendations on incentives in the manufacturing field. This is the first brief we have done on training. We did one a couple of weeks ago on energy to the House of Commons task force on energy; we did one before that to the House of Commons committee on economic development. This one is the first on the training aspects to which your mandate applies.

Mr. McDermid: As I am sure you can appreciate, we are treading on provincial toes as we trip across the country. We are doing it very carefully, mind you, and we warned the provincial governments before we started out that we would be doing that. I am just trying to find out whether there is a good liaison between the private sector and the provincial governments who are responsible for the education of our people and whether you are working closely with them or not yet, and whether you plan to do so.

Mr. Benton: For part of your question I will refer you to Mr. Levesque. First, I believe personally that training Canadians is a Canadian function; whether it be provincial or federal, I could not care less. I do not mind these legal niceties; disregard them. Secondly, as to liaison with the provincial

[Traduction]

la main-d'œuvre est formée et celui où une industrie venue s'établir ici est devenue opérationnelle. Entretemps la main-d'œuvre qualifiée est partie en Alberta, à Terre-Neuve ou en Nouvelle-Écosse. C'est à l'énergie, qui semble l'industrie de l'avenir, que je songe en ce moment. Quel remède voyez-vous, quant à vous, à cet état de choses?

M. Benton: Tout ce que je vois c'est que ces établissements d'instruction, de formation, une fois mis en place, resteront ici. Il ne s'agit pas en l'occurrence d'un effort transitoire destiné à former les chômeurs ou la jeunesse du moment, après quoi on fermera boutique et on s'en ira. Non, les établissements en question resteront ici, chez nous. De nouveaux employés y seront continuellement formés ou pourront s'y reconverter. Et s'ils s'en vont ailleurs... le Canada ne s'en portera pas plus mal, au contraire. Il y aura même lieu de s'en féliciter. Cela voudra dire qu'ils auront la mobilité mentale, cette mobilité des qualifications dont le Canada a tant besoin. Qu'ils aillent donc en Alberta, en Colombie-Britannique, au Québec, à Terre-Neuve ou ailleurs. C'est ce que nous voulons. Ils ont les qualifications, soit, mais puisqu'aussi bien on continuera en permanence à produire ces qualifications, nous en aurons toujours bien assez ici.

M. McDermid: Estimez-vous que votre association fait sa part, qu'elle négocie, par le truchement du ministère de l'Éducation et le ministère de la formation de la main-d'œuvre ouvrière, avec les gouvernements provinciaux? Pensez-vous qu'il existe une liaison suffisante sur ce plan? Estimez-vous que lorsque vous leur dites: «Voilà ce dont nous aurions besoin; voilà ce que nous devrions faire», vos interlocuteurs vous écoutent?

M. Benton: Je dois dire que c'est la première fois que nous faisons un exposé sur cet aspect de la question. Il n'y a qu'un an et demi que notre association existe. Nous avons fait un exposé devant le gouvernement précédent il y a un an à Ottawa. Nous avons formulé essentiellement deux recommandations touchant les stimulants dans le domaine manufacturier. Ceci est notre premier mémoire sur le sujet de la formation. Il y a une semaine, nous avons présenté un mémoire sur l'énergie à un groupe de travail de la Chambre des communes et avant cela un autre sur le développement économique devant un comité de la Chambre des communes. Je le répète ceci est le premier de nos mémoires se rapportant aux aspects de la formation sur lesquels porte votre mandat.

M. McDermid: Vous n'êtes peut-être pas sans savoir qu'en nous déplaçant ainsi à travers le pays nous sommes en train de marcher sur les plates-bandes des provinces. Avec circonspection d'ailleurs car avant de partir nous avons averti les gouvernements provinciaux de ce que nous comptons faire. J'essayais seulement de savoir si la liaison était bonne entre le secteur privé et les gouvernements provinciaux chargés de l'éducation de la population et si vous travailliez déjà étroitement avec eux ou du moins aviez l'intention de le faire.

M. Benton: Je vous renverrai à M. Levesque pour une partie de la question. Premièrement, je crois personnellement que la formation des Canadiens est une tâche qui revient au Canada, que ce soit au niveau provincial ou fédéral, peu m'importe. Ces distinctions juridiques me laissent indifférent, je n'y prête

[Text]

government, as I say, this is our first brief. We will be meeting with the government official later on on similar matters yes. I will ask Mr. Levesque to amplify if he can.

• 2100

Mr. P. Levesque (Co-Chairman, New Brunswick Development Institute): Thank you. Before I reply to your question, I sort of detected that you were a little bit concerned that after we train people if there is no work here, whether it be labour or management, they may wander away to where the work is, and justly so. On the other hand, one of the programs we have is trying to convince those who are planning programmes, construction programmes especially, to have the proper scheduling, the proper programming, lead time. I appreciate your concern.

If we have, let us say, a big project here now and the work force is declining very fast, where will these people go? Then six months later you have one or two more projects being planned but the people are gone. I am very sensitive to this thing. I think our leaders and governments along with industry should do more programming.

In answer to your question regarding the relationship with the government on training, it has been an ongoing training program, especially for the development of tradesmen, qualified people. It has been good, but you have to appreciate that what we are trying to do is bring labour and management together so we do not go to various governments this way, we go together. Does that answer your question?

Mr. McDermid: And a very worthwhile project too. I wish you the best of luck with it.

Mr. Levesque: We may need it.

Mr. McDermid: I firmly believe that labour is now prepared to co-operate with management. I see some very positive signs that they will be working much closer together in years to come.

Mr. Levesque: Could I comment on this? You say that labour is prepared to co-operate. We have to do it both ways, I have been in this game for a long time. At one time it was there and there; now we have to be pretty much one. We can develop some pretty good programs together.

The Chairman: Mr. Benton and Mr. Levesque, I want to follow up on some of the questions Mr. McDermid was asking. It seems to me that New Brunswick and the other Maritime provinces have always had a fairly good record in training skilled people. The problem was that those provinces had become traditionally exporters of, as they say, brains, expertise and skilled trades. The fact that you just trained them here did

[Translation]

même pas attention. Deuxièmement, pour ce qui est de la liaison avec le gouvernement provincial, je le répète, nous en sommes à notre premier mémoire. Oui, plus tard, nous rencontrerons le représentant du gouvernement sur des questions du même ordre. Je demanderai maintenant à M. Levesque de développer, s'il le peut, ce que je viens de dire.

M. P. Levesque (Coprésident du New Brunswick Development Institute): Merci. Avant de répondre à votre question, je tiens à vous dire que je me doutais que vous craigniez qu'une fois formée, s'il n'y a pas de travail ici, la main-d'œuvre—et cela tant les ouvriers que les cadres—s'en aille, à juste titre, ailleurs, là où il y aura du travail. Toutefois un de nos programmes consiste à tenter de convaincre ceux qui mettent au point les programmes, et en particulier les programmes de construction, de prévoir des calendriers convenables, une programmation adéquate et un délai de démarrage. Je comprends très bien votre inquiétude sur ce point.

Supposons que nous ayons un projet important en voie d'achèvement et que les besoins en main-d'œuvre aillent en décroissant. Où iront ces gens? Six mois plus tard, on fait les plans d'un ou deux nouveaux projets, mais la main-d'œuvre dont on aura à nouveau besoin est déjà partie. C'est une question qui me préoccupe. Je pense que nos dirigeants et nos gouvernements, de concert avec l'industrie, devraient faire un peu plus de programmation.

Pour ce qui est de la question de nos relations avec le gouvernement touchant la formation, ce sont des liens permanents, et particulièrement pour tout ce qui touche à la formation des hommes de métier, des gens qualifiés. Cela a donné de bons résultats, mais n'oubliez pas que ce que nous visons, c'est d'arriver à réaliser l'entente entre le syndicat et le patronat de façon à ne plus avoir à s'adresser aux gouvernements chacun de son côté mais à pouvoir le faire. Ma réponse vous satisfait-elle?

M. McDermid: Ce projet me paraît extrêmement valable. Je vous souhaite toute la chance possible.

M. Levesque: Nous pourrions en avoir besoin.

M. McDermid: Je suis convaincu qu'en ce moment les syndicats sont disposés à coopérer avec le patronat. Je vois poindre les signes avant-coureurs d'un rapprochement dans les années à venir.

M. Levesque: Permettez-moi de faire une remarque à ce sujet. Vous dites que les syndicats sont disposés à coopérer. Mais il faut que les syndicats et le patronat soient tous deux prêts à coopérer. Je connais de longue date ce petit jeu. Il fut un temps où cela se faisait de loin en loin; maintenant, il faut que nous nous unissions. Ensemble, en effet, nous pourrions mettre au point de très bons programmes.

Le président: Messieurs Benton et Levesque, permettez-moi d'enchaîner sur les questions que vous a posées M. McDermid. Il me semble que le Nouveau-Brunswick et les autres provinces des Maritimes ont toujours très bien réussi à former de la main-d'œuvre qualifiée. Malheureusement, ces provinces sont devenues exportatrices de matière grise, comme on dit—je veux parler des spécialistes et des hommes de métier qualifiés.

[Texte]

not in itself bring industry. So if we talk about the chicken and the egg, that particular egg of merely training the people did not bring the industry because there are thousands, if not hundreds of thousands, of Maritimers in Montreal, Toronto, all over. Now it is Calgary and British Columbia. I wanted to ask you if to deal with that problem, and to make sure the Maritimers stayed here where they like to stay, their home, certain programs have been attempted. You briefly referred to them. One of them is DREE. The Department of Regional Economic Expansion has programs which are meant to develop infrastructure and basic economic programs to attract the public sector. Also, in recent years the Department of Supply and Services through its purchasing power trying to divide its purchasing throughout the country to develop private-sector industries. Mr. Benton, you may be quite correct that these are not adequate. But I am wondering what you would recommend for improvement of those already existing programs which are meant to stimulate private sector economic growth in these areas of Canada. Is there something you could suggest so that once you train the people they will not have to go to Toronto and Montreal or wherever? They will want to stay here because there will be this expansion.

• 2105

Mr. Benton: If you look at the background figures, background statistics, you will find that in this part of the country in New Brunswick—if you want the rest, I do not look upon the other provinces as part of an economic unit at all; they are not economic—we have trained people but we have not trained very many. Our training of skilled workers has been very minimal, actually. We have trained at the university level often, the professional, the educated, but not the skilled, and it is skills that much of industry requires. We have been very, very weak on that. Go back through the statistics over the years on the output of our trade schools, technical schools, community colleges now—these are relatively new in our province. We have not turned out many skills, and the skills we have been turning out have been primarily based upon employment and manpower demands for current trades, carpentry, plumbing, which now are no longer in great demand.

They have met current needs. We have to look for training in the skills for future needs. Look at high technology in electronics. Look at high technology in new metal working. Look at high technology in biogenetics. All these are new high technology. What we have to do is train the skilled technicians and set up research facilities here so that we get a spinoff from

[Traduction]

Le fait que vous ayez formé cette main-d'œuvre n'a pas en soi attiré l'industrie chez vous. Donc, pour reprendre l'analogie de l'œuf et de la poule, l'œuf, dans ce cas-ci, à savoir la main-d'œuvre formée, n'a pas produit la poule, c'est-à-dire amené l'industrie par ici, parce qu'il faut bien avouer qu'il y a des centaines de milliers de gens originaires des provinces maritimes à Montréal, à Toronto, aux quatre coins du Canada enfin. Actuellement, c'est vers Calgary et la Colombie-Britannique qu'ils se dirigent. Par conséquent, je voudrais savoir si pour remédier à cet état de choses et faire en sorte que les habitants des provinces de l'Atlantique restent chez eux comme ils le souhaitent, on a essayé certains programmes. Tout à l'heure vous avez effleuré ce sujet, en parlant notamment du MEER. Le ministère de l'Expansion économique régionale a en effet des programmes visant à développer l'infrastructure du pays et des programmes économiques de base destinés à attirer le secteur public. De son côté, le ministère des Approvisionnements et Services tente depuis quelque années de se servir de son pouvoir d'achat à cette fin et répartit ses achats sur tout le territoire, permettant ainsi aux industries du secteur privé de se développer. Peut-être n'avez-vous pas entièrement tort, monsieur Benton, de dire que ces programmes sont inadéquats. Mais je me demande ce que vous préconiserez pour améliorer ces programmes existants dont la raison d'être est de stimuler la croissance économique du secteur privé dans ces régions du Canada dont vous parlez. Que proposeriez-vous d'autre pour empêcher que la main-d'œuvre, une fois formée, ne soit obligée de partir ailleurs, à Montréal, à Toronto ou n'importe où? Ne croyez-vous pas que si l'on permettait à l'industrie de prendre son essor, cela la retiendrait ici?

M. Benton: Si vous consultiez les statistiques, vous verriez qu'au Nouveau-Brunswick—j'ignore s'il en est de même dans les autres provinces, car je ne considère pas le pays comme une entité économique—on a bien formé du personnel mais pas en nombre très important. La main-d'œuvre spécialisée que nous avons formée est vraiment très minime. Nous avons formé des gens de niveau universitaire, des membres des professions libérales, des gens instruits, mais pas de main-d'œuvre qualifiée; or c'est ce personnel là qu'un grand nombre d'industries ont besoin. Sur ce point, nous n'avons pas fait grand-chose. Examinez, en remontant dans le temps, les statistiques des finissants des écoles professionnelles, des écoles techniques et, plus récemment, des collèges communautaires—qui, dans notre province, sont relativement nouveaux. Vous verrez que des hommes de métier, nous n'en avons guère formés et que les métiers que nous avons enseignés s'appuyaient surtout sur la demande des services de main-d'œuvre et de l'emploi, laquelle portait sur des métiers comme la menuiserie, la plomberie, etc. qui ne sont plus fortement demandés de nos jours.

Cette formation, en effet, répondait aux besoins d'hier. Nous devons veiller dorénavant à ce qu'elle réponde aux besoins de demain. C'est donc vers la haute technologie de l'électronique, du travail des nouveaux métaux, de la biogénétique que nous devons maintenant tourner les yeux. Toutes ces disciplines font appel aux technologies avancées. Il s'agit main-

[Text]

research at university into new industry here at the state of the art level such as they have in New England. That will give us a nucleus here for us to develop an industrial base, research plus highly skilled people who can take that research and turn it into the first stage of production. Once it becomes standard technology it is going to leave us, no question. That becomes a cheap labour area. But while that requires highly skilled people, if we have a research facility here to develop the new product, these highly skilled people to produce it during the first few years, we will have a base for industry here.

The Chairman: That is a good clarification and I thank you for it. Those are all the questions I have and I want to thank you for your brief and congratulate you and your colleagues for taking the initiative in getting both business and labour together. I hope you can increase your group beyond 55 members and increase your impact on governments. It is a good idea.

Mr. Benton: We deliberately held it to 55 to ensure that we can get full discussion amongst all members. If we get up to 200 or 300 we cannot have full meetings. We have 55, and they are the senior people in this province, I assure you.

The Chairman: Very good. Congratulations.

Mr. Benton: Thank you.

The Chairman: Next I would like to call Anthony Francis and Ron Perley from the Union of New Brunswick Indians. Anthony, I have your brief here. It is not a long brief and you certainly could read it well within the time that we allocate. Do you want to proceed that way? Now, you were the president. I do not know if you are still the president. Oh, Ron is the president now.

Mr. Anthony Francis (Special Adviser, Union of New Brunswick Indians): He is not the president. Ron is in the field of economic development. He is the liaison officer for the Union of New Brunswick Indians and I am serving as special adviser to the union itself. So Ron is sort of spearheading this program and I will try to answer the questions after the presentation.

The Chairman: All right, Mr. Perley, if you would proceed, you could read the brief and then we will ask questions.

Mr. Ron Perley (Liaison Officer, Union of New Brunswick Indians): Thank you, Mr. Chairman. This commission or task force approach we hope is a serious effort by government to initiate changes in the delivery of needed funds to meet the needs of the people, especially to the most disadvantaged

[Translation]

tenant de former des techniciens qualifiés et de créer sur place des laboratoires de recherche qui permettront à de nouvelles industries de bénéficier des retombées de la recherche universitaire et de se tenir à la pointe du progrès comme cela se fait en Nouvelle-Angleterre. Nous aurons ainsi formé le noyau autour duquel s'édifiera une base industrielle; de la recherche plus des gens hautement qualifiés capables d'utiliser les résultats de cette recherche et de la conduire à la première étape de production. Une fois que la technologie utilisée aura cessé d'être une technologie de pointe, le personnel hautement qualifié s'en ira bien entendu. A ce moment, en effet, une main-d'œuvre bon marché pourra le remplacer. Mais si nous avions ici même des laboratoires de recherche pour mettre au point ce nouveau produit, une main-d'œuvre hautement qualifiée pour le produire et le mettre au point pendant les premières années, nous aurions déjà établi une base pour l'implantation d'une nouvelle industrie.

Le président: Je vous remercie de cette excellente mise au point. Elle nous a éclairés. Je n'ai pas d'autres questions à vous poser. Il me reste à vous remercier et à vous féliciter vous et vos collègues, tant pour cet exposé et ce mémoire que d'avoir pris l'initiative d'unir patronat et syndicat. J'espère que le nombre de vos membres qui, actuellement n'est que de 55, augmentera pour vous permettre d'avoir un plus grand impact sur les gouvernements. C'est une excellente idée que vous avez eue là.

M. Benton: C'est délibérément que nous avons fixé à 55 le nombre de nos membres afin qu'ils puissent tous prendre part aux discussions. Si nous avions décidé de l'établir à 200 ou à 300, nous n'aurions pu avoir chaque fois une réunion plénière. Nous ne sommes que 55 mais ce sont tous des gens très haut placés dans la province, je vous assure.

Le président: Très bien, je vous en félicite.

M. Benton: Merci.

Le président: Je passe maintenant la parole à MM. Anthony Francis et Ron Perley, de l'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick. Anthony, j'ai reçu votre mémoire. Il n'est pas très long et je crois que vous aurez le temps de nous le lire en entier. Vous étiez président de cette union. L'êtes-vous encore? ... Ah, c'est Ron qui en est maintenant le président.

M. Anthony Francis (Conseiller spécial, Union des Indiens du Nouveau-Brunswick): Non, il n'est pas notre président; il s'occupe du développement économique. C'est l'agent de liaison de notre union et moi j'en suis le conseiller spécial. Ron est un peu le pionnier de ce programme. Je répondrai aux questions après l'exposé.

Le président: Très bien, monsieur Perley. Veuillez commencer. Lisez-nous votre mémoire, ensuite nous vous poserons des questions.

M. Ron Perley (Agent de liaison de l'union des Indiens du Nouveau-Brunswick): Merci, monsieur le président. Nous espérons que, par le biais de cette méthode de la commission ou du groupe de travail, le gouvernement compte vraiment faire un effort pour essayer d'apporter des modifications à la

[Texte]

group, the Indian people of New Brunswick and Lennox Island, P.E.I. Lennox Island is mentioned here because they are affiliated with the Union of New Brunswick Indians. I do not know if they have had an opportunity to present a brief; therefore we mention it here.

• 2110

The Indian people in this area have encountered several frustrating and discouraging experiences in dealing with departments and agencies which hold Indian as low priority in the area of job creation, labour and training. This is partly due to the final approval of projects by the MPs of their constituencies as the Indian vote is not that strong.

The departments and agencies, because of their structure and policies, cannot address themselves to the unique status of Indian people. Their structures and policies are established by statistics from Stats Canada . . .

The Chairman: Mr. Perley, could I just ask you to slow down a little bit. The interpreters are trying to interpret what you are saying, and we are having a little difficulty following you because you are going so fast.

Mr. Perley: I am sorry. This is my first experience of this.

The Chairman: That is right. For some of us, it is our first experience. So, take it easy.

Mr. Perley: Thank you.

The departments and agencies, because of their structure and policy, cannot address themselves to the unique status of Indian people. Their structures and policies are established by statistics from Stats Canada which do not distinguish Indian people. The restrictive criteria and lack of understanding of Indian people creates delivery problems.

It is difficult for Indian leadership on the reserves to plan and meet the needs of Indian people of their reserves if the support cannot be provided when called for in the plans and implementation phases. Many projects have come to a standstill at times when capital dollars ran out or were not delivered on time.

The Department of Indian Affairs was established to address the unique status of Indian people and should be funded to meet the needs of Indian people. In the All Chiefs Conference in Ottawa on April 29, 1980, the Prime Minister stated:

John and I want to renew our commitment to you tonight by formally reaffirming our willing acceptance of federal

[Traduction]

distribution des fonds destinés à répondre aux besoins des Canadiens et tout particulièrement du groupe le plus désavantagé d'entre eux, je veux parler des Indiens du Nouveau-Brunswick et de l'Île Lennox (Île-du-Prince-Édouard). Si je mentionne l'Île Lennox, c'est parce que les habitants de cette île sont affiliés à l'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick. Comme je ne sais pas s'ils ont eu l'occasion de présenter un mémoire, je mentionne à tout hasard leur nom.

Les Indiens de cette région ont à maintes reprises éprouvé un sentiment intense de frustration et de découragement en traitant avec les ministres et les organismes du gouvernement qui placent les Indiens tout au bas de l'échelle des priorités lorsqu'il s'agit de création d'emploi, de main-d'œuvre et de formation. Et cela nous l'attribuons en partie au fait que les projets sont approuvés en dernier ressort par le député de leur circonscription, et l'on sait ce que vaut le vote des Indiens de nos jours.

En raison de leurs structures et de leurs politiques, les ministères et organismes du gouvernement ne peuvent s'intéresser au sort des Indiens qui occupent une situation unique dans le pays. En effet, leurs structures et leurs politiques reposent sur les statistiques de Statistique Canada . . .

Le président: Monsieur Perley, auriez-vous l'obligeance de ralentir un tout petit peu. Les interprètes essaient de traduire ce que vous dites et vous parlez si vite que nous-mêmes avons un peu de peine à vous suivre.

M. Perley: Je m'excuse. C'est la première fois que je parle devant une commission.

Le président: Vous n'avez pas à vous en excuser. Pour certains d'entre nous, c'est aussi la première fois. Prenez tout votre temps.

M. Perley: Merci.

Je disais que le ministère et les organismes, en raison de leur structure et de leurs politiques, ne peuvent par eux-mêmes s'occuper de la situation des Indiens qui est unique. Leurs structures et leurs politiques sont fondées sur des statistiques de Statistique Canada qui ne fait pas de distinction entre les Indiens et les autres Canadiens. Les critères restrictifs qu'on nous applique et le manque de compréhension envers les Indiens ont pour effet de créer des problèmes sur le plan de la répartition des fonds au titre des programmes.

Il est difficile aux chefs Indiens des réserves de bien planifier et de satisfaire les besoins des Indiens de leur réserve s'ils n'obtiennent pas le soutien prévu dans les programmes dont le besoin se fait sentir et au cours des étapes de leur mise en application. Que de projets ne se sont pas vu interrompus parce qu'on était à court d'argent à investir ou parce que l'argent n'arrivait pas à temps.

Le ministère des Affaires Indiennes a été créé pour s'occuper de la situation unique des Indiens et devrait avoir les fonds nécessaires pour satisfaire à leurs besoins. Voici ce qu'a dit le premier ministre à la Conférence générale des chefs Indiens qui s'est tenue à Ottawa le 29 avril 1980:

John et moi, avons voulu renouveler ce soir nos engagements envers vous en réaffirmant de façon formelle que le

[Text]

responsibility for Indian people, Indian lands and Indian communities, and our support for the unique status of Indian people within the Canadian federation.

The Department of Indian Affairs should be given back the responsibility of training, job creation and labour which it lost in 1974 to Canada Manpower, and therefore establish the one-agency concept which will allow for the planning, consultation and development on a co-ordinated basis and provide support to the band governments in meeting the needs of their people.

In *Indian Conditions*, a survey developed by the Department of Indian Affairs, it is stated on page 56:

Between 1975-76 and 1977-78, expenditures on technical training increased from \$15 million to \$24 million. Of this, approximately 80 per cent was provided through CEIC programming.

Yet on page 55 of the same survey, the charts show a drastic drop in the enrolment of Indian people in vocational training and adult education which could relate to a lack of understanding of Indian people, stricter criteria, and the inability to co-ordinate different programs and funding agencies.

There is also estimated a dramatic increase in the labour force on reserves—I think that is over a 10-year period—therefore, every effort should be made to create employment on reserves which would cut down the number of Indian people leaving the reserves to seek employment in urban centres which already have high rates of unemployment.

The Union of New Brunswick Indians are in the dilemma of competing with reserves for the CEIC dollars when this organization submits proposals. The reserves of New Brunswick are already competing with organizations and municipalities for their dollars. The organization has, therefore, submitted a limited number of proposals in hopes of not affecting the approval of the bands, but it has been difficult not to apply for the programs, as much employment is required in this vicinity, especially when the university is closed until the next semester and several students are seeking employment for the summer.

Indian leadership does not have sufficient control over their social and economic development to shape it to their values and widely varying needs. The financial resources for Indian economic and employment development are inadequate and restrictive in the nature of their use. The youth programs do not consider the values of Indian people, because the Indian people do not develop the policies affecting their youth. There

[Translation]

gouvernement fédéral accepte volontiers d'assumer la responsabilité du peuple Indien, des terres indiennes et des communautés indiennes, et appuie la reconnaissance d'un statut unique pour ce peuple au sein de la fédération canadienne.

Il faudrait rendre au ministère des Affaires Indiennes la compétence dans les domaines de la formation, de la création d'emplois et de la main-d'œuvre qu'elle exerçait avant 1974, époque où ces responsabilités ont été confiées à Main-d'œuvre Canada, et appliquer désormais le concept d'organisme unique en vertu duquel la planification, la consultation et le développement s'effectueraient de façon coordonnée, de façon à répondre aux besoins des membres de cette communauté.

Dans la brochure intitulée «Indian Conditions» se rapportant à un sondage effectué par le ministère des Affaires Indiennes, on trouve à la page 56:

«Entre 1975 et 76 et entre 1977 et 78, les dépenses afférentes à la formation technique ont passé de 15 millions à 24 millions de dollars. Quatre-vingt pour cent environ de ce montant était fourni par l'entremise des programmes de la CEIC.

Et pourtant à la page 55 de la même brochure, le diagramme indique une chute vertigineuse du nombre d'Indiens inscrits aux cours de formation professionnelle et aux cours pour adultes, ce qui pourrait être attribuable à un manque de compréhension manifesté à l'égard des Indiens, à des critères plus sévères et à l'impossibilité de coordonner différents programmes et différents organismes bailleurs de fonds.

D'autre part, on constate que le chiffre estimé de la main-d'œuvre active—étalée, je crois, sur une période de 10 ans—a connu une hausse vertigineuse. Il conviendrait donc de mettre tout en œuvre pour créer des emplois dans les réserves afin de réduire le nombre des Indiens quittant celles-ci pour aller chercher du travail dans des centres urbains où le taux de chômage est déjà élevé.

L'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick se trouve devant le dilemme d'avoir à entrer en compétition avec les réserves pour les dollars que dispense la CEIC lorsque cet organisme fait des propositions. Or, les réserves du Nouveau-Brunswick sont déjà en compétition ouverte avec les organisations et les municipalités pour les dollars que celles-ci allouent. Notre organisme n'a donc proposé qu'un petit nombre de projets dans l'espoir de ne pas aller à l'encontre des vœux des bandes, mais il nous a été difficile de ne pas demander à bénéficier des programmes parce qu'on a grand besoin d'emplois par ici, surtout lorsque à la fin d'un semestre, l'Université ferme ses portes et qu'il y a des étudiants qui cherchent du travail pour l'été.

Les chefs Indiens n'exercent pas un contrôle suffisant sur leur développement social et économique pour être en mesure d'ajuster ce développement à leur propres valeurs et leurs propres besoins qui sont variables. Les moyens financiers affectés au développement économique et à l'emploi sont insuffisants et assujettis à de nombreuses restrictions quant à l'usage qui peut en être fait. Les programmes destinés à la

[Texte]

should be meaningful consultation by government officials and the Indian leadership in this province, and Lennox Island, P.E.I., when policy development is considered.

At several of the meetings with CEIC, it has been stressed that their priority is to other federal departments and provincial governments, which affects notification of available programs to bands and to the Union, causing haste in developing proposals to meet the deadline, which affects the quality of the proposals also.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Perley. I will ask some questions and either one of you could answer them. Before you answer, merely state your name, so that the recording apparatus will know who is answering.

Is it not correct that in most manpower programs, programs by CEIC, a certain percentage of the money of those programs is set aside for Indian people? I have in mind the recent community development program, which was announced early in the summer. It was my understanding that a certain percentage of those moneys was set aside for Indian peoples in the different provinces and, consequently, they would not be competing for the total amount for the program in the province, because certain moneys would be just for them. Is that not the case?

Mr. Francis: That could be the case, but the terminology used in that special program is "native employment", which also includes urban Indians, such as nonstatus Indians and others. I would imagine that you have experienced that problem in the past. That may be but, as Ron has said in his statement, most of the programs under their criteria really do not fit the unique and special situations on Indian reserves for registered Indians, because of land status, and so on, on the reserves and a lack of business opportunities.

A total comprehensive approach must be undertaken, a community approach, to develop small business, and so on, and community projects and the trainee has to be in line with those projects. Manpower has its own criteria and you have to be able to fit into the program. In most cases, the trainee who is needed on reserves really does not meet those criteria. There is a great emphasis on academic achievement. You cannot take technical training, for example, unless you have reached a certain academic level—for example, Grade 10, or 11 or 12. It seems to be getting higher, and we have a lot of dropouts. We have planned certain business and we cannot get Manpower assistance in some of these training programs on the reserves. So, unless there is a total package under one single agency or

[Traduction]

jeunesse ne tiennent pas compte des valeurs que respectent les Indiens parce qu'on ne les laisse pas mettre au point eux-mêmes des politiques qui pourtant sont appelées à influencer les jeunes. Il devrait y avoir des consultations valables entre les fonctionnaires représentant le gouvernement et les chefs Indiens de la province et de l'Île Lennox (Île-du-Prince-Édouard) chaque fois que l'on songe à élaborer de nouvelles politiques.

A plusieurs reprises, lors des réunions que nous avons eues avec la CEIC, cette commission a insisté sur le fait qu'elle était tenue de donner la priorité aux autres ministères fédéraux et aux gouvernements provinciaux, ce qui expliquerait pourquoi les bandes et l'Union sont avisés si tardivement des programmes existants, les obligeant à rédiger à la hâte leurs propositions, dont forcément la qualité laisse à désirer.

Merci, monsieur le président.

Le président: C'est moi qui vous remercie, monsieur Perley. Je vais maintenant vous poser quelques questions, à vous ou à votre collègue. N'oubliez pas, avant de commencer, de décliner votre nom, de façon à ce que la personne qui transcrita les bandes magnétiques sache qui parle.

N'est-il pas vrai que dans la plupart des programmes de main-d'œuvre de la CEIC, un certain pourcentage des fonds affectés à ces programmes est réservé aux Indiens? Je songe en particulier au programme de développement communautaire annoncé récemment au début de l'été. J'avais cru comprendre qu'une certaine proportion de ces fonds était destinée aux Indiens de plusieurs provinces qui dès lors, ne seraient plus en concurrence avec les autres Canadiens pour la somme totale allouée à la province au titre du programme. Me suis-je trompé?

M. Francis: Peut-être en est-il ainsi, mais la terminologie que l'on a utilisée, à savoir «emploi pour les autochtones» a pour effet d'inclure parmi les bénéficiaires les Indiens des centres urbains, comme par exemple les Indiens ne relèvent pas de la Loi des Indiens et d'autres encore. Ce problème s'est sans doute déjà posé pour vous auparavant. Ce que vous dites est peut-être exact mais, comme le disait Ron tout-à-l'heure, selon leurs critères à eux (les Indiens) la plupart des programmes ne répondent pas vraiment aux besoins des Indiens des réserves dont la situation est unique et spéciale, aux Indiens qui en raison de leur statut, de leurs terres, etc. sont inscrits dans les réserves et ne tiennent pas non plus compte de l'absence de possibilités de faire du commerce.

Il serait absolument nécessaire d'adopter une approche globale, à l'échelle de la communauté, qui permettrait de créer de petites entreprises, des projets communautaires, etc. et pour cela les stagiaires doivent recevoir une formation orientée en ce sens. Main-d'œuvre Canada a ses propres critères et il faut que l'Indien puisse s'adapter à vos programmes. Dans la plupart des cas, le stagiaire dont on a besoin dans les réserves ne répond pas à ces critères. On met surtout l'accent sur les résultats scolaires. C'est ainsi, par exemple, qu'on n'est pas autorisé à recevoir une formation technique si l'on n'a pas déjà un certain niveau d'instruction, comme avoir terminé un 10^e ou une 11^e ou une 12^e année d'études. Le niveau d'instruction qu'on attend de l'Indien semble augmenter. Or, nous avons

[Text]

department, such as the Department of Indian Affairs, we will forever be encountering these kinds of discrepancies.

• 2120

The Chairman: If you have those figures, could you tell us for the record approximately how many non-status or Métis there would be in the Province of New Brunswick and how many status. I do not want exact figures; just give me rough figures.

Mr. Francis: They do have their own figures, and I understand they have been saying that they represent something like 4,000 to 5,000 non-status people in the province. I do not know whether or not that figure is accurate, but we do have 5,000 status Indians.

The Chairman: So there are 5,000 status, and they say they represent about 4,000 non-status.

Mr. Francis: Yes, 4,000 to 5,000.

The Chairman: Consequently, even though there is an allocation in some of these programs for native people, that is being split between the status and the non-status.

Mr. Francis: I guess the lump sum is allotted there, and I suppose whoever goes after it first probably will get it.

The dilemma, as I outlined, is the fact that we cannot fit into these programs and, therefore, we cannot take advantage of them. We do have Outreach programs that are available for all isolated areas, and they do employ Indian people as Outreach workers; but this program itself has not really benefited in placing Indians in jobs. As the other gentleman pointed out, it is hard to get employment here in New Brunswick, so we have to create our own employment on the reserves in the area of small business development. Unless we can do that, we will be forever seeking these kinds of opportunities and we will not be able to succeed.

The Chairman: Again just for the record, what percentage of your people who are status and from reserves do you think are living off the reserve in New Brunswick? Do you have any idea? Of those 5,000 status, about how many are living off the reserve in the cities?

Mr. Francis: There are not very many status Indians living in the urban areas. There are some now who have no employment and are living on welfare outside the reserve, and those are mostly young people. Those status Indians that are living off the reserve are those who are employed either through the

[Translation]

beaucoup d'élèves qui abandonnent leurs études avant d'avoir terminé. Nous avions fait des plans pour établir certaines entreprises commerciales et nous ne parvenons pas à obtenir de l'aide de Main-d'œuvre Canada pour certains programmes de formation dans les réserves. Faute de réunir dans un seul organisme ou un seul ministère, comme le ministère des Affaires Indiennes par exemple, ces différentes activités, il existera toujours des incompatibilités comme celle-là.

Le président: Les chiffres que je vais vous demander maintenant sont pour le compte rendu. Combien y a-t-il d'indiens relevant des traités dans la province du Nouveau-Brunswick? Une approximation suffira si vous avez ces chiffres.

M. Francis: Oui, nous avons ces chiffres. Si je ne me trompe, l'Union représente quelque 4,000 ou 5,000 Indiens non visés par les traités dans la province. J'ignore si ce chiffre est exact, mais nous avons 5,000 Indiens relevant des traités.

Le président: Il y aurait donc 5,000 Indiens visés par les traités et l'Union dit représenter quelque 4,000 ou 5,000 Indiens non visés par les traités.

M. Francis: Oui, entre 4,000 et 5,000.

Le président: Par conséquent, même si, dans certains programmes, une certaine somme est mise de côté pour les autochtones, cette somme doit encore être divisée entre les Indiens visés par les traités et les Indiens non visés par les traités?

M. Francis: Je crois qu'on leur alloue un montant global et que la répartition se fait sur les principes du premier arrivé premier servi.

Le dilemme devant lequel nous nous trouvons est que nous ne répondons pas aux conditions requises pour bénéficier du programme et par conséquent nous pouvons demander à y participer. Nous avons bien des programmes Extension pour les régions isolées et ce sont des Indiens qui s'en occupent, mais le programme lui-même ne nous est pas vraiment utile pour donner des emplois aux Indiens. Ainsi que le faisait remarquer tout-à-l'heure un des intervenants, il est difficile ici au Nouveau-Brunswick de trouver un emploi; c'est pourquoi il faut que nous créions nos propres emplois dans nos réserves et cela dans le domaine du développement des petites entreprises. Sans cela, nous risquons de continuer à essayer mais en vain de retirer quelque profit des programmes.

Le président: Encore une question, mais c'est uniquement pour le compte-rendu. Quelle est, selon vous, la proportion d'Indiens des traités et des réserves qui vivent au Nouveau-Brunswick? Le savez-vous? Sur les 5,000 Indiens visés par les traités, combien y en a-t-il qui ne vivent pas dans la réserve mais dans les villes?

M. Francis: Il y a très peu d'Indiens visés par les traités qui vivent dans des centres urbains. Il y en a quelques-uns en ce moment qui sont chômeurs et vivent de l'assistance sociale hors de la réserve; ce sont pour la plupart des jeunes. Les Indiens des traités qui ne vivent pas dans la réserve sont

[Texte]

Union of New Brunswick Indians or with the Department of Indian Affairs.

The Chairman: Could you tell us if many of your people are attending courses in the community colleges throughout New Brunswick, taking technical training either as mature students or as young people who have just finished high school. Are there many in those community colleges either financed by the federal government or financed directly by the provincial government?

Mr. Francis: There are not that many in the community colleges because of the emphasis on high levels of academic achievement. Most of our unemployed youth are those who have not gone through to Grade 12 or to university. We do have quite a few in university, and those people are mostly teachers. There seems to be employment for them at the reserve because of the lack of Indian teachers in federal schools.

The Chairman: If I understand you correctly, a lot of those who have been successful in getting through high school are going directly to university; they are not going to the trade schools.

Mr. Francis: That is right.

The Chairman: How many reserves in New Brunswick have schools right on the reserve that are run either by the band or by the department?

Mr. Francis: Most of the reserves do have federal schools run by the federal government. We have not as yet taken over any federal school. The Indian people have not really taken over Indian schools on the reserves because of the complications that may arise in the future with regard to the jurisdiction of an incorporated school board and so on. It may come under provincial jurisdiction. We do have probably about 11 or 12 reserves that have federal schools.

The Chairman: Do any of those have courses right through high school?

• 2125

Mr. Francis: No; they are mostly up to Grade 6, and some are up to Grade 8 now. There was a phase-out program in the sixties where they were trying to lower the grades and have more integration, and that is coming back up again.

The Chairman: So the people from the reserves must go off the reserves for high school education.

Mr. Francis: Right.

The Chairman: A final question from me. One of your major recommendations is that you would like to see all the dollars that would be allocated for Indians for job creation and job training taken from the Department of Employment and Immigration and given to the Department of Indian and Northern Affairs so that they could have a comprehensive approach worked out with the Indian people on development, employment, and so on for the reserves.

[Traduction]

employés soit par l'entremise de l'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick, soit par le ministère des Affaires Indiennes.

Le président: Y a-t-il parmi les Indiens beaucoup d'hommes d'âge mûr ou de jeunes gens venant de terminer leurs études secondaires qui suivent dans les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, des cours techniques financés soit par le gouvernement fédéral, soit directement par le gouvernement provincial?

M. Francis: Il n'y en a pas énormément dans les collèges communautaires à cause du fait que l'on insiste sur un niveau d'instruction assez élevé pour y entrer. La majorité de nos jeunes sans emploi n'ont pas fait la 12^e année ou l'université. Nous avons bien quelques Indiens à l'université, mais c'est pour la plupart dans le domaine de l'enseignement. Il semble qu'ils trouvent à s'employer dans la réserve à cause de la pénurie d'enseignants dans les écoles du gouvernement fédéral.

Le président: Si je comprend bien, un grand nombre de ceux qui ont mené à bien leurs études secondaires se dirigent vers l'université; ils ne prennent pas le chemin de l'école professionnelle.

M. Francis: C'est bien cela.

Le président: Combien y a-t-il, au Nouveau-Brunswick de réserves qui ont des écoles dirigées soit par la bande, soit par le ministère?

Mr. Francis: La plupart des réserves ont des écoles fédérales qui sont dirigées par le gouvernement fédéral. Nous n'avons encore pris en main aucune école fédérale, et cela à cause des complications que pourrait faire naître une commission scolaire enregistrée, etc. qui devrait relever de l'une ou l'autre juridiction. Cette commission pourrait relever du gouvernement provincial. Il y a quelque 11 ou 12 réserves qui ont des écoles fédérales.

Le président: Y en-t-il parmi elles qui dispensent un cours secondaire complet?

M. Francis: Non. Elles ne vont pour la plupart que jusqu'à la 6^e année—il y en a maintenant quelques-unes qui vont jusqu'à la 8^e année. Dans les années 60, on a essayé d'abaisser progressivement le niveau d'instruction pour obtenir une plus grande intégration des élèves et l'on semble revenir à cette formule.

Le président: Les Indiens qui vivent dans les réserves doivent donc quitter la réserve lorsqu'ils veulent faire des études secondaires?

M. Francis: Oui.

Le président: Une dernière question. Vous aimeriez, avez-vous dit,—et cela fait même l'objet d'une de vos principales recommandations—que dorénavant les fonds alloués aux Indiens que l'on destine à la création d'emplois et à la formation professionnelle soient retirés au ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour être confiés au ministère des Affaires Indiennes afin que ce dernier, de concert avec les Indiens, adopte une approche globale au développement à l'emploi, etc. dans les réserves?

[Text]

Mr. Francis: Right.

The Chairman: You said, transfer that to the department. In many parts of the country we have heard a lot of briefs from Indian associations in Saskatchewan, Alberta and British Columbia. They want to go a step further than that. They said: You may allocate it through the Department of Indian Affairs, but we would like you to give it to us, to the bands of the Federation of Saskatchewan Indians, or whatever, and let us run the program rather than the department. I always thought this was a very good concept because it is better for the Indian people to run their own affairs. Would you like to go that far right away or would you, for the moment, be satisfied with just having the department run it but consulting closely with you?

• 2130

Mr. Francis: No, I think the money will actually get to the bands. If, for example, we had a comprehensive plan in the reserve where we were going to start 15 different businesses, in line with that package there is going to be a total cost. A lot of those business projects will be run by Indian people themselves. The Indian band councils will be running a lot of them, and the moneys can be given to the bands to administer in a total package. They can establish their own criteria as to how they train their projects. You have experienced where bands taking over Indian Affairs programs and administered them.

The Chairman: Yes.

Mr. Francis: This can be done in the very same way.

The Chairman: Thank you, Mr. Francis. John McDermid, do you have some questions?

Mr. McDermid: Just a couple of things. I gather you say that those students who leave the reserve and go on to university generally end up in the teaching profession, and come back to the reserves and teach in the schools. Is that correct?

Mr. Francis: This has been planned that way because of the lack of Indian teachers, and we do need teachers in these federal schools.

Mr. McDermid: Indian teachers?

Mr. Francis: Right.

Mr. McDermid: So that they understand the culture and the ways of the Indians.

Mr. Francis: And the job is ready for them when they are finished with their education.

Mr. McDermid: Do you feel there are enough trained, skilled Indian people to teach on the reserves if you did have your own critical skills programs?

[Translation]

M. Francis: Oui, c'est bien cela, en effet.

Le président: Il faudrait donc, selon vous, qu'il y ait un transfert de fonds en faveur du ministère des Affaires Indiennes. Nous avons eu l'occasion, au cours de votre voyage au Canada, de prendre connaissance de nombreux mémoires d'associations indiennes de la Saskatchewan, d'Alberta et de la Colombie-Britannique. Ces associations voudraient aller beaucoup plus loin que vous. Vous pouvez nous allouer cet argent par l'intermédiaire du ministère des Affaires indiennes disent-elles en substance, mais nous aimerions encore mieux que vous le remettiez directement aux bandes ou à la Fédération des Indiens soit de Saskatchewan, soit d'ailleurs, et nous laissez mettre en place nous-mêmes le programme. J'ai toujours pensé que c'était une bien meilleure idée et qu'il vaudrait mieux laisser les Indiens s'occuper eux-mêmes de leurs affaires. Iriez-vous, vous aussi, jusque là ou préféreriez-vous, pour le moment, vous contenter de laisser le ministère gérer le programme, en consultation étroite avec vous?

M. Francis: Non, je crois que de toute manière l'argent reviendra tout de même aux bandes. Supposons, par exemple, que nous ayons fait pour notre réserve un plan global prévoyant la mise sur pied de 15 entreprises différentes. Un coût total sera établi pour l'ensemble de ce programme. Un grand nombre de ces petits projets seront gérés par les Indiens eux-mêmes. Le Conseil des bandes Indiennes en gèrera un grand nombre. L'argent pourra donc être remis aux bandes pour qu'elles administrent l'ensemble du programme. De cette façon, elles peuvent définir elles-mêmes leurs propres critères en ce qui concerne la main-d'œuvre à employer dans ces projets. Il existe déjà des bandes expérimentées qui prennent en main les programmes des Affaires Indiennes et les administrent elles-mêmes.

Le président: Oui.

M. Francis: Cela peut se faire de la même façon exactement.

Le président: Merci, monsieur Francis. John McDermid, avez-vous quelques questions à poser?

M. McDermid: Deux détails seulement. Vous avez bien dit que les étudiants qui quittent la réserve pour aller à l'université finissent en général par s'orienter vers l'enseignement et retournent à la réserve pour y enseigner dans les écoles?

M. Francis: Nos plans le veulent ainsi en raison de la pénurie d'Instituteurs Indiens dans les écoles fédérales, qui en ont pourtant grand besoin.

M. McDermid: ... d'instituteurs Indiens?

M. Francis: Oui.

M. McDermid: D'instituteurs qui comprennent la culture indienne et les us et coutumes des Indiens.

M. Francis: Et ils ont un emploi qui les attend aussitôt qu'ils ont fini leurs études.

M. McDermid: Pensez-vous que si vous aviez à gérer vous-mêmes votre programme de formation en ce qui a trait aux métiers dont la pénurie est critique, il y ait suffisamment dans la réserve d'Indiens qualifiés pour les enseigner?

[Texte]

Mr. Francis: No. More or less we would have to use other resources such as people who are experienced in different lines. For example, let us say that we wanted to establish 15 fishing boats in New Brunswick but and we did not have any skilled fishermen. We could hire a local fisherman who understands all the local fishing in the area and pay him for a year or so to train Indians right on the job itself. This could be done in other regions also. And you can do that in almost every line of business you might want to establish.

Mr. McDermid: And, at the same time, keep that activity on the reserve rather than have them go off the reserve.

Mr. Francis: Rights. And what happens here is that for the first year or two, this Indian fisherman gets paid for training, and then the instructor gets paid, and then the whole package is in line. But if, for example, we went to Employment centres and some of our people were not eligible or did not meet the criteria, then we could not meet the two different costs that are involved. That is why we think it is essential that it be a total single package, involving comprehensive long range planning for when it has to be started.

Mr. McDermid: Meanwhile, I hope the bands down here are taking advantage of that community development program or whatever Mr. Axworthy is calling it. Under that program moneys are available and especially earmarked for Indian bands, they are meant to be used in a myriad of ways, one of which could be training.

Mr. Francis: As far as they can our Indians are taking advantage of opportunities. They are not walking away from Employment offices. The bands are continuously sending in papers to help finance some of their projects and programs. For example, this year the housing paper you were working on finally got to Cabinet, and it was accepted and we got some extra money. But the labour component was left with the Manpower people. When they wanted to start the housing program, they could not, because the moneys were not available for labour. They had to wait, and some of them are just starting now, when it is getting on into cold weather. If that money had been turned over at that particular time to the Department of Indian Affairs, that program could have started a month and a half ago.

• 2135

The Chairman: There are too many departments with their finger in the bowl.

Mr. Francis: Yes, it does not really establish anything. You cannot really plan when you do not know where you are going to get the money. So you plan one thing and you start

[Traduction]

M. Francis: Non. Il faudrait certainement faire appel dans une certaine mesure à d'autres ressources, par exemple à des gens qui ont de l'expérience dans des domaines différents. Ainsi, si nous voulions créer une petite flottille de 15 bateaux de pêche au Nouveau-Brunswick, mais n'avions pas de pêcheurs qualifiés sous la main, nous pourrions engager pour une période d'un ou de deux ans, un pêcheur de l'endroit qui sait tout ce qu'il faut savoir de la pêche locale, afin qu'il forme sur le tas les Indiens. Cela s'applique également à d'autres régions et à tout genre d'entreprise que l'on pourrait vouloir créer de toute pièce.

M. McDermid: Et de cette façon la formation peut se faire dans la réserve même, sans que l'on ait à envoyer les Indiens hors de la réserve.

M. Francis: Très juste. La première ou les deux premières années, le pêcheur est payé pour s'instruire et l'instructeur pour s'instruire; une fois les choses en train, cela continuera sans difficulté. Par contre, si nous nous adressions à des centres de main-d'œuvre et que certains de nos Indiens n'étaient pas admissibles au programme ou ne répondaient pas aux critères il nous serait impossible de payer les deux salaires en question. C'est la raison pour laquelle nous croyons qu'il est essentiel que le programme forme un tout et fasse l'objet d'une planification globale à long terme au moment de son lancement.

M. McDermid: J'espère toutefois qu'entre-temps, les bandes tirent tout de même profit de ce programme de développement communautaire—c'est ainsi, je crois, que M. Axworthy le nomme—aux termes duquel de l'argent leur est spécialement réservé; puisqu'aussi bien cet argent est destiné à être utilisé de mille et une façons, pourquoi la formation n'en serait-elle pas une?

M. Francis: Dans la mesure où ils le peuvent, les Indiens saisissent toutes les occasions qui leur sont offertes. Ils ne boudent pas les bureaux d'emploi. Les Indiens envoient continuellement aux instances gouvernementales des documents dans lesquels ils demandent qu'on les aide à financer certains de leurs projets et programmes. Cette année, par exemple, le document sur le logement auquel vous travaillez a finalement atteint le Cabinet; il a été accepté et un supplément d'argent nous a été octroyé. Cependant, l'aspect main-d'œuvre de ces projets a été laissé aux soins des fonctionnaires de Main-d'œuvre Canada. Quand les Indiens ont voulu commencer à mettre sur pied le programme de logement, n'ayant pas l'argent nécessaire pour payer la main-d'œuvre, ils n'ont pu le faire. Il leur a fallu attendre et quelques-uns d'entre eux viennent tout juste de commencer à construire alors qu'il commence à faire froid. Si l'argent avait été remis en temps opportun au ministère des Affaires Indiennes, le programme aurait pu commencer il y a un mois et demi déjà.

Le président: Il y a trop de ministères qui mettent leurs doigts dans l'assiette au beurre.

M. Francis: Oui, et cela ne nous mène nulle part. Il est impossible de faire des plans quand on ne sait pas d'où viendra l'argent. On fait des plans pour une chose, puis il s'agit de

[Text]

shopping around. That is one of the biggest problems we have under the band works process, because no money is really provided by a department for band works projects. You are asked to develop a comprehensive plan and then you start shopping around, and you do not know where you are going to get your money. You might be able to get some capital dollars, but you are not going to be unable to get any labour dollars. So you are going on from year to year, nable to plan and unable to establish any long-range programming.

Mr. McDermid: I would imagine also that—Indians are suspicious of government, not without reason, at the best of times, and once you involve other departments, that just compounds the problem for them.

Mr. Francis: It really does. When I was the President of the Union of New Brunswick Indians, when Manpower first started including natives in their programming, I received a letter stating that Manpower was not really ready to give Indians any special consideration; that the programs they would make available to them would be the same kinds of programs available to everybody else in the country. That has been their stand. They may set aside some money for Indian people, but their criteria are the same.

Mr. McDermid: Thank you very much.

The Chairman: As you were answering the question. I was reminded of some evidence put before us a couple of weeks ago in British Columbia. We had as our witnesses the Nicola Valley Regional Authority. This is a group of Indian bands near Kamloops, British Columbia who have come together. They do not have any high schools or technical schools on their reserves, but what they have done is they have approached the Department of Employment and Immigration and the provincial government, which are responsible for the technical schools, and they have negotiated that each year so many seats, places, in those schools will be reserved for Indian people. So they are sure to get in and get training—in those cases, there is a lot of cattle-raising out there. They get training in meat-cutting, butchering, the repair of farm machinery. They become specialists in these things at the trade schools. I just bring to your attention that they have been able to negotiate with those schools so their people—they are also negotiating now that there be special Indian counsellors at those schools to make sure when those young Indian people are off the reserve at those schools they have somebody who can help them out. That was presented to us a couple of weeks ago, and it may be of interest to you.

Mr. Francis and Mr. Perley, I fully understand your problem when you talk about housing. There you have three departments involved. You have the Central Mortgage and Housing Corporation; Employment and Immigration; Indian and Northern Affairs; and sometimes you have the Treasury Board. It is very difficult for these small bands, as you point out, to deal with all those departments. You just not have all

[Translation]

demander de l'argent. C'est là un des plus grands problèmes auxquels nous nous heurtons pour nos projets dans l'état actuel des choses, car aucun fond n'est prévu par un ministère pour les travaux des bandes. On vous demande d'établir un plan global et vous commencez à regarder autour de vous, à demander les prix, mais vous ne savez même pas d'où viendra l'argent. Peut-être réussirez-vous à obtenir des fonds d'investissement mais pour ce qui est de l'argent qui servira à payer les ouvriers, il n'en est pas question. Et vous vivez donc au jour le jour, d'année en année et il vous est impossible de faire des plans et d'établir la moindre programmation à long terme.

M. McDermid: J'imagine par ailleurs que les Indiens se méfient du gouvernement—à juste titre d'ailleurs—et que dès que d'autres ministères sont en cause cela ne fait que compliquer les choses pour vous.

M. Francis: C'est bien vrai. Lorsque j'étais président de l'Union des Indiens du Nouveau-Brunswick, au moment où Main-d'œuvre Canada commença à inclure les autochtones dans ses programmes, j'ai reçu une lettre dans laquelle on me disait que le ministère n'avait pas l'intention d'accorder un traitement de faveur aux Indiens, que les programmes que l'on mettrait à leur disposition ne seraient pas différents de ceux que l'on offrait ailleurs dans le pays. Leur attitude n'a pas changé. Ils réservent peut-être un peu d'argent pour les Indiens mais leurs critères sont restés les mêmes.

M. McDermid: Je vous remercie.

Le président: Pendant que vous répondiez à la question de M. McDermid, un témoignage que nous avons entendu il y a deux semaines en Colombie-Britannique m'est revenu en mémoire. Les témoins étaient en l'occurrence la Nicola Valley Regional Authority. Il s'agit de bandes indiennes des environs de Kamloops, en Colombie-Britannique, qui se sont regroupées. Ces Indiens n'ont ni écoles secondaires ni écoles techniques dans leurs réserves, mais ils ont approché le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ainsi que le gouvernement provincial qui a dans ses attributions les écoles techniques, et ont négocié avec ces instances un accord aux termes duquel un certain nombre de places seront réservées chaque année aux Indiens dans ces écoles. Ils sont sûrs ainsi de pouvoir y aller et y recevoir une formation. On élève beaucoup de bétail dans cette région—on leur apprend donc la coupe des viandes, la boucherie et la réparation des machines agricoles. L'école technique leur offre l'occasion de devenir des spécialistes. En disant cela, je voulais seulement attirer votre attention sur le fait que ces Indiens ont pu négocier avec ces écoles pour y obtenir des places—en ce moment ils négocient encore pour obtenir qu'il y ait des conseillers indiens dans ces écoles, de façon à ce que les jeunes Indiens qui ont dû quitter leur réserve pour aller s'instruire aient quelqu'un qui puisse les aider. J'ai pensé que cela vous intéresserait.

Sachez, messieurs Francis et Perley, que je comprend parfaitement les difficultés que vous évoquiez au sujet des programmes. C'est qu'en effet, il y a trois ministères en cause: la Société centrale d'hypothèque et de logement, Emploi et Immigration, le ministère des Affaires indiennes et parfois en plus le Conseil du Trésor. Il est très difficile pour ces petites bandes, comme vous nous le faisiez justement remarquer, de

[*Texte*]

the bureaucrats and so on. You like to go to one place and work out a program.

We have taken note of that, and we will be considering it. We have had many representations from bands, by the way, and from unions and associations, and there will be certain recommendations in our report on native people.

Thank you very much.

Mr. Francis: Thank you.

• 2140

The Chairman: Ladies and gentlemen, that completes the briefs of which we were given notice, but there were some that were left with us by people who did not want to appear or could not stay and I need the permission of the committee, John, to print these briefs in our record.

Mr. McDermid: What if I say no?

The Chairman: Well, if you say no, you bear the responsibility for your no. But I will tell you who they are.

Mrs. Maxine Thornton of the New Brunswick Women's Institute had to leave and I would like permission to file her brief with the record of today's proceedings. Do you agree?

Mr. McDermid: Agreed.

The Chairman: Then we have the brief of a Mrs. Marie Patrick the co-ordinator for Women's Employment Project; the outreach project funded by Canada Employment and Immigration, also on employment for women; then I have a brief by the Canadian Paraplegic Association with respect to employment for the disabled people in New Brunswick; and then there was the New Brunswick Forest Products Association as well. Also, I need authority to append the brief of the New Brunswick Development Institute, which was not read but we promised to include that. And I understand there is also a brief from the Canadian Institute for the Blind.

Mr. McDermid: I so move—that they all be included in the record.

The Chairman: These briefs, then, will be included in the record of today's meeting.

Ladies and gentlemen, we have had, in Fredericton, eight groups who have appeared before us, four this afternoon and four this evening, and there were two others that we will have to track down to find out what happened. But I want to make it clear to you that all those who were not able to prepare a brief for today but who would like to give us their views can certainly do so by sending them to Ottawa, but I would ask that, if possible, you do it by December 1.

So we will adjourn this meeting. We are meeting again in Quebec City next Monday.

[*Traduction*]

traiter avec tant de ministères différents. Vous n'avez pas les bureaucrates qu'il vous faudrait pour cela. Vous aimeriez n'avoir à vous adresser qu'à un seul endroit lorsqu'il faut vous entendre au sujet d'un programme.

Nous en prenons bonne note et ne manquerons pas d'étudier la question. Soit dit en passant, nous avons été saisis de nombreuses requêtes de bandes, d'unions et d'associations et il y aura certainement des recommandations dans notre rapport au sujet des Indiens.

Je vous remercie encore une fois.

M. Francis: Merci.

Le président: Mesdames et messieurs, ceci met fin à la présentation de mémoires dont nous avons été notifiés, mais il reste encore plusieurs documents qui nous ont été remis par des gens qui ne désiraient pas comparaître ou n'ont pu rester jusqu'à la fin, et j'ai besoin de la permission du Comité, John, pour les publier dans le compte-rendu de nos délibérations.

M. McDermid: Et si je disais non, qu'arriverait-il?

Le président: Si vous disiez non, la responsabilité en retomberait sur vos épaules, voilà tout. Mais je vous dirai d'abord de quoi sont ces mémoires:

M^{me} Maxine Thornton, de la New Brunswick Women's Institute, a dû quitter la séance et je demande la permission de verser son mémoire au dossier des délibérations d'aujourd'hui. Y consentez-vous?

M. McDermid: Oui.

Le président: Ensuite, nous avons le mémoire d'une certaine M^{me} Marie Patrick, coordonnatrice du projet d'emploi des femmes, un projet Extension financé par Emploi et Immigration Canada; après cela, un mémoire de l'Association canadienne des paraplégiques touchant l'emploi des personnes handicapées au Nouveau Brunswick; enfin, il y a encore celui de la New Brunswick Products Association. J'ai aussi besoin de votre autorisation pour annexer le mémoire du New Brunswick Development Institute dont on nous a donné lecture mais que nous avons promis d'inclure dans le compte-rendu de nos délibérations. Et si je ne me trompe, il y a aussi un mémoire de l'Institut canadien pour les aveugles.

M. McDermid: Je propose... qu'ils soient tous inclus dans le compte-rendu des délibérations.

Le président: Ces mémoires seront donc inclus dans le compte rendu des délibérations de la séance d'aujourd'hui.

Mesdames et messieurs, huit groupes ont comparu devant nous à Fredericton, quatre cet après-midi et quatre ce soir. Il y en avait encore deux autres qui devaient venir mais ne se sont pas présentés; il faudra que nous cherchions à savoir pourquoi. Je tiens à préciser que tous ceux qui n'ont pu rédiger un mémoire pour aujourd'hui mais aimeraient néanmoins nous faire part de leur opinion, peuvent encore le faire en nous écrivant à Ottawa. Toutefois, je vous demanderais de nous l'envoyer autant que possible avant le 1^{er} décembre.

La séance est donc levée. Lundi prochain, le Comité se réunira à nouveau dans la ville de Québec.

APPENDIX "EMPLB-13"

SUBMISSION
TO
PARLIAMENTARY TASK FORCE
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 1980'S

October 21, 1980

The New Brunswick Association
of Registered Nurses
Fredericton, New Brunswick

PREFACE

The New Brunswick Association of Registered Nurses (NBARN) welcomes this opportunity to present its submission to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 1980's. The Association, since its incorporation, has attempted to meet the challenge of insuring sufficient nursing manpower to provide adequate health care for the citizens of New Brunswick.

Traditionally, two factors have been responsible for nursing manpower shortages in the province of New Brunswick: unequal distribution of nurses and a cyclical pattern of supply and demand.

Currently, an unequal distribution of professional nurses exists in New Brunswick. While the unequal geographical distribution of nurses has been a historical problem within the province, nurses working in specialized areas such as psychiatric nursing, gerontological nursing, and nursing administration are now in short supply.

Nursing shortages have been historically cyclical as well—not only in this province but across Canada—and this is why it is extremely important to look beyond the immediate manpower needs and into the future.

One of NBARN's concerns regarding future nursing manpower is declining enrollments in New Brunswick's secondary schools and hence a decrease in potential students enrolling in New Brunswick's diploma and university schools of nursing. A declining interest has already been evidenced through enquiries to schools of nursing in the last year. If this trend continues, an already insufficient supply of nurses is bound to increase.

Other reasons for anticipating a decline in nursing manpower is the wider choice of careers open to women. In addition, low salaries and poor working conditions, especially in this province, have made the profession less appealing for students choosing a career.

The Association, however, does not intend to renege on one of its major responsibilities, recruitment. To compete with the more sophisticated recruitment programs launched by other professions, the Association intends to enter the recruitment field with a higher profile.

APPENDICE «EMPLB-13»

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ AU COMITÉ SPÉCIAL SUR LES
PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80
PAR

21 octobre 1980

L'Association des
infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick
Frédéricton (Nouveau-Brunswick)

AVANT-PROPOS

L'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick (AIENB) est heureuse de pouvoir présenter un mémoire au Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Depuis qu'elle est dûment constituée, l'Association a toujours tenté de faire en sorte qu'un nombre suffisant d'infirmières puissent assurer la prestation de soins de santé adéquats aux citoyens du Nouveau-Brunswick.

Depuis toujours, les pénuries d'infirmières dans la province du Nouveau-Brunswick sont attribuables à deux facteurs: d'abord, la répartition inégale des infirmières et ensuite, le caractère cyclique de l'offre et de la demande.

Aujourd'hui, le Nouveau-Brunswick souffre encore, comme par le passé, d'une répartition inégale de ses infirmières professionnelles, mais les infirmières spécialisées en psychiatrie, en gérontologie et en administration y sont en outre très peu nombreuses.

Les pénuries d'infirmières ont toujours été cycliques, non seulement dans la province, mais dans tout le Canada et c'est pourquoi il est extrêmement important d'aller au-delà des besoins immédiats en main-d'œuvre et de tenter de trouver des solutions pour l'avenir.

L'inscription sans cesse décroissante dans les écoles secondaires du Nouveau-Brunswick et, par le fait même, la diminution des étudiantes susceptibles de s'inscrire à des écoles de sciences infirmières décernant des diplômes et aux universités du Nouveau-Brunswick constituent l'une des préoccupations de l'Association. L'an dernier, des enquêtes menées auprès des écoles de sciences infirmières ont prouvé l'intérêt de moins en moins soutenu pour cette discipline. Si cette tendance se maintient, le nombre déjà insuffisant d'infirmières va encore diminuer.

Une autre des raisons permettant de croire à une diminution du nombre des infirmières repose dans le choix de carrières plus vaste et plus varié qui s'offrent aux femmes. En outre, les faibles salaires et les conditions de travail désavantageuses, surtout dans notre province, font de notre profession une carrière de moins en moins attrayante pour les étudiantes.

Toutefois, l'Association n'a pas l'intention d'abdiquer l'une de ses principales responsabilités, le recrutement. En réponse aux programmes plus perfectionnés qu'offrent d'autres professions dans ce domaine, l'Association se propose de soutenir la concurrence avec plus de force et de vigueur.

While recruitment is a significant factor in providing sufficient manpower, many other variables influence manpower supplies. A number of these variables, along with recommendations, will be subsequently addressed in this submission.

In concluding this preface, the Association begs the indulgence of the task force if some recommendations, at first, seem remote from the task force's terms of reference. All the recommendations proposed by the Association, however, have a significant bearing on future nursing manpower.

MANPOWER PLANNING: RESOURCES FOR THE 80's

NBARN recognizes the importance of a planned approach to manpower and fully subscribes to the belief that long-term planning is a necessity, one which requires the establishment of planning resources, including conceptual models.

At the present time, New Brunswick has started to systematically develop a long-term approach to nursing manpower through the provincial "Nursing Manpower Committee." Planning would be greatly enhanced in New Brunswick if more Canadian nursing manpower models were in existence.

The Association is also aware that geographic, cultural, economic, health and other factors are different in each province and that models must often be adapted to suit provincial needs. This recognition underscores the belief that, though models are necessary, more than one model would best meet Canadian demands. A prerequisite to the elaboration of nursing manpower models, as they relate to nursing, is the development of experts in this field. NBARN, therefore, proposes:

Recommendation 1

THAT the federal and provincial governments place priority in the development of experts in the field of nurse manpower planning; and
Recommendation 2

THAT such expertise be utilized to develop useful nursing manpower models.

In addition to models and expertise, a stable and reliable data base, from which future manpower needs can be determined, is crucial to forecasting needs and supply. NBARN is aware of the importance of developing this data base and wishes to bring this need to the attention of the federal government. At present, nursing data is wholly supplied through Statistics Canada on a national scale and NBARN foresees a full utilization of such data in looking at New Brunswick needs.

However, there have been difficulties in the past in obtaining such data due to technical and economic factors. Of primary concern to the Association is the budget restrictions experienced by the Health Manpower Statistics Section, Health Division, Statistics Canada. A decrease in budget allocations has resulted in staff reductions and hence less data information services to the provinces.

Même si le recrutement est un facteur important qui permet d'assurer la formation d'un nombre suffisant d'infirmières, de nombreuses autres variables interviennent dans ce domaine. Le présent mémoire abordera un certain nombre de ces variables et, en même temps, soumettra des recommandations.

Enfin, l'Association s'excuse auprès du Comité spécial si certaines recommandations, au départ, peuvent sembler déborder le cadre de son mandat. Toutefois, toutes ses recommandations auront des répercussions importantes sur le personnel infirmier.

PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE: RESSOURCES POUR LES ANNÉES 80

L'AIENB reconnaît l'importance de la planification en matière de main-d'œuvre et croit fermement à la nécessité d'établir des programmes à long terme permettant de déterminer les ressources disponibles dans ce domaine, et même de concevoir des modèles conceptuels.

Grâce aux travaux de son Comité sur la main-d'œuvre infirmière, le Nouveau-Brunswick élabore actuellement une approche systématique à long terme dans ce domaine. Cette planification serait beaucoup plus efficace au Nouveau-Brunswick si le Canada possédait des modèles de main-d'œuvre infirmière en plus grand nombre.

L'Association reconnaît aussi que les facteurs géographiques, culturels, économiques, sanitaires et autres sont différents dans chaque province et que les modèles doivent souvent être adaptés aux besoins de ces dernières. Cela dit, il faut admettre que même si des modèles sont nécessaires, les besoins des Canadiens auraient plus de chances d'être satisfaits s'il existait plusieurs de ces modèles. Pour établir ces modèles de main-d'œuvre en matière de soins infirmiers, il faut d'abord former des spécialistes dans le domaine. L'AIENB propose donc:

Recommendation n° 1

Que les gouvernements fédéral et provinciaux accordent la priorité à la formation de spécialistes dans le domaine de la planification de la main-d'œuvre infirmière; et

Recommendation n° 2

Que ces spécialistes s'attachent à élaborer des modèles de main-d'œuvre infirmière pratiques et utiles.

Outre les modèles et les connaissances des spécialistes, il est crucial de se doter d'une base de données stable et sûre, à partir desquelles les besoins en main-d'œuvre pourront être établis, si l'on veut prévoir l'offre et la demande. L'AIENB est consciente de l'importance que l'on doit accorder à l'élaboration de cette base de données et souhaite le souligner au gouvernement fédéral. Actuellement, les données sur les soins infirmiers sont entièrement fournies par Statistique Canada à l'échelle nationale et l'Association prévoit utiliser pleinement ces données dans l'établissement des besoins en infirmières au Nouveau-Brunswick.

Toutefois, nous avons éprouvé des difficultés, par le passé, à obtenir ces données pour des raisons économiques et techniques. Ce qui inquiète d'abord l'Association, ce sont les restrictions budgétaires qui ont été imposées à la Section des statistiques de la main-d'œuvre, Division de la Santé de Statistique Canada, coupures qui ont amené une diminution du nombre

Historically, the Canadian Nurses Association (CNA) maintained a data base published under the title "Count-down." In 1974 Statistics Canada took over the responsibility of publishing the nursing data and has remained sensitive to the needs of the profession, attempting to provide more comprehensive tabulations. NBARN strongly believes that statistics relative to professions should be tabulated on a national level and believes that it is the mandate of the government, through Statistics Canada, to provide the country with up-to-date, reliable data. NBARN, therefore, proposes:

Recommendation 3

THAT the Government of Canada continue to provide a solid nursing data base through sufficient budget allocations to Statistics Canada, Health Division, which will ensure the reliability and availability of tabulations; and

Recommendation 4

THAT the Government of Canada continue to uphold this mandate by furthering the development of its social and health data bases.

As previously stated, nursing manpower planning requires planning experts, models, and a data base. Highly trained nursing experts within the profession are also necessary. Such expertise is essential to the advancement of the profession and the effective utilization of nursing personnel in providing optimum services for the citizens of Canada. More nurses must be educated at the master's and doctoral levels to achieve this objective. Currently, master's programs have been established in Canada, but there are no doctoral programs. NBARN strongly urges the establishment of doctoral programs and endorses CNA's efforts in this area.

As more nursing experts are available additional funds will be required for nursing research. At this time, research monies in nursing come from voluntary contributions of nursing memberships, universities, a few foundations, and limited federal monies. NBARN, therefore, proposes:

Recommendation 5

THAT the federal government acknowledge its commitment to enhance the delivery of health care by making monies available to nurse researchers in order that knowledge, service, and effectiveness be enhanced.

UNIFICATION/LONG-TERM PLANNING

Basic to any serious consideration of manpower planning is the need to establish a uniform concept of health care. To achieve such a concept, a unified, cohesive approach by government, service, and the educational sectors is needed. NBARN, therefore, proposes:

des employés et réduit la prestation des services d'information offerts aux provinces.

L'Association des infirmières canadiennes (AIC) a toujours conservé une base de données publiée sous le titre de «Count-down». En 1974, Statistique Canada s'engageait à publier les données sur les sciences infirmières et cet organisme s'est toujours préoccupé des besoins de la profession en tentant de fournir une exploitation statistique plus complète. L'AIENB croit fermement que les statistiques sur les professions doivent être totalisées à l'échelle nationale et de même, elle estime qu'il est du devoir du gouvernement, par l'entremise de Statistique Canada, d'offrir au pays tout entier des données sûres et récentes. L'AIENB propose donc:

Recommandation n° 3

QUE le gouvernement du Canada offre toujours une base solide de données sur les sciences infirmières en accordant les ressources financières suffisantes à la Division de la Santé de Statistique Canada qui fournira des totalisations sûres et facilement disponibles; et

Recommandation n° 4

QUE le gouvernement du Canada poursuive ce mandat en développant davantage ses bases de données en matière de santé et de sciences sociales.

Nous répétons ici que la planification de la main-d'œuvre infirmière ne peut se faire sans le concours des spécialistes dans ce domaine, sans modèles ni base de données. De même, il est nécessaire que la profession compte des spécialistes en soins infirmiers hautement qualifiés. Ces derniers sont essentiels si l'on veut faire progresser la profession et si l'on souhaite que les infirmières donnent leur plein rendement lorsqu'elles donnent leurs services aux citoyens du Canada. Pour ce faire, il faudrait que plus d'infirmières s'inscrivent à des programmes de maîtrise et de doctorat. Actuellement, les programmes de maîtrise existent au Canada, mais il n'en va pas de même du doctorat. L'AIENB insiste donc fortement sur la nécessité d'établir de tels programmes et appuie les efforts de l'AIC dans ce domaine.

La disponibilité plus grande de spécialistes en soins infirmiers exigera des crédits supplémentaires qui seront affectés à la recherche dans ce domaine. Aujourd'hui, ces fonds sont assurés par les cotisations volontaires des membres d'associations infirmières, par les universités, par quelques fondations et grâce à des subventions très limitées du gouvernement fédéral. Par conséquent, l'AIENB propose:

Recommandation n° 5

QUE le gouvernement fédéral respecte l'engagement qu'il a pris d'assurer une infrastructure sanitaire en accordant des fonds aux chercheurs en sciences infirmières dans le but d'améliorer les connaissances, les services et leur efficacité.

UNIFORMITÉ/PLANIFICATION À LONG TERME

La nécessité de choisir une conception uniforme des soins de santé est de toute première importance si l'on veut vraiment prendre au sérieux la planification de la main-d'œuvre. Pour en arriver là, le gouvernement, les sociétés de services et les établissements d'enseignement doivent adopter une ligne de conduite cohérente. Par conséquent, l'AIENB propose:

Recommendation 6

THAT multidisciplinary federal and provincial manpower planning committees be created or expanded to encourage a unified concept of health care and therefore avoid divergent courses of action in government, service, and education planning.

Any concept of health care must take into consideration the role of nurses as providers of primary health care. This approach has been advocated by the federal government in Marc Lalonde's *A New Perspective on the Health of Canadians* (1974) and most recently by provincial and national nursing associations in their submission to Health Services Review '79, the Hall Commission.

He furthermore states that "the whole submission of CNA demands close study by all governments and . . . recommends that this be done in a serious and objective way." (Hall, *Canada's National-Provincial Health Program for the 1980's: A Commitment for Renewal*, 1980). NBARN shares these concerns and, therefore, proposes:

Recommendation 7

THAT Justice Hall's recommendations regarding the CNA brief be implemented forthwith, with special attention to the role of the nurse as primary care worker.

As recommended repeatedly during the 1970's and as supported by financial statistics and social theory, the benefits of alternate methods of health care delivery are many and need immediate consideration, since they will affect the quantity and distribution of personnel in the future. NBARN proposes the following:

Recommendation 8

THAT any federal/provincial manpower planning for the '80's reflect not only the status quo but also the shift of services from hospital to community, to avoid nursing shortages in the community and related specialties.

Advances in technology and health-related disciplines have created a trend toward specialization in all health disciplines, especially in the nursing profession. And because of the proliferation of specialties within medical and para-medical professions, more nurses trained in specialized areas are needed. Specialization, therefore, makes a multidisciplinary approach to health essential. Without multidisciplinary planning and cooperation, shortages will increase within the specialty areas.

To ensure that manpower shortages do not reoccur with greater severity and to insure a sufficient number of trained specialists, in addition to a multidisciplinary approach to manpower planning, NBARN proposes:

Recommendation n° 6

QUE des comités multidisciplinaires de planification de la main-d'œuvre des gouvernements fédéral et provinciaux soient créés ou que leurs mandats soient élargis afin d'en arriver à une conception uniforme des soins de santé et, par conséquent, pour que l'on puisse éviter que des mesures divergentes soient prises en matière de planification par le gouvernement, les industries de services et les établissements d'enseignement.

Cette conception des soins de santé doit tenir compte du rôle des infirmières qui assurent des soins primaires. Le gouvernement fédéral prône aussi la même idée dans un document de M. Marc Lalonde intitulé «Nouvelle perspective de la santé des Canadiens (1974) et, plus récemment, des associations provinciales et nationales d'infirmières ont apporté le même argument dans leur mémoire présenté à la Commission royale d'enquête sur les services de santé (1979), soit la Commission Hall.

En outre, on signale que l'ensemble du mémoire de l'AIC exige une étude approfondie par tous les gouvernements et . . . recommande que cette étude soit sérieuse et objective. (Hall, *Le programme de santé national et provincial du Canada pour les années 80, Engagement au renouveau*, 1980). L'AIENB est d'accord et propose par conséquent:

Recommendation n° 7

QUE les recommandations du juge Emmett Hall concernant le mémoire de l'AIC soient immédiatement appliquées et qu'une attention toute particulière soit accordée au rôle de l'infirmière en tant que responsable de la prestation de soins de première instance.

Comme il a été allégué à maintes reprises au cours des années 70, les avantages pouvant résulter de l'emploi de méthodes différentes de prestation de soins sont multiples et doivent être étudiés sans plus tarder, puisqu'ils auront des répercussions sur le nombre et la répartition futurs des infirmières; les statistiques financières et la théorie sociale soutiennent d'ailleurs cette affirmation. L'AIENB propose donc ce qui suit:

Recommendation n° 8

QUE la planification de la main-d'œuvre des gouvernements fédéral et provinciaux pour les années 80 ne soit pas seulement une réplique du statu quo, mais tienne aussi compte du transfert des services qui s'effectue de l'hôpital au domicile du patient, afin d'éviter des pénuries de main-d'œuvre dans les collectivités et au sein des domaines de spécialisations.

Le perfectionnement de la technologie et les progrès réalisés par les disciplines connexes aux soins infirmiers ont amené les professionnels de la santé à se spécialiser dans toutes les disciplines, surtout les professionnels des soins infirmiers. Par ailleurs, la prolifération des spécialités chez les professions médicales des paramédicales a entraîné un besoin plus grand d'infirmières spécialisées. Par conséquent, la spécialisation fait du caractère multidisciplinaire des soins infirmiers un élément essentiel. Sans cette collaboration et cette planification multidisciplinaires, les spécialistes se feront de plus en plus rares.

Afin d'éviter cette situation qui, si elle se reproduit, pourrait avoir des conséquences plus graves et de s'assurer que la profession compte un nombre suffisant de spécialistes, outre

Recommendation 9

THAT monies be allocated for short programs to prepare nursing specialties and where feasible these programs be established on a regional basis.

Because of New Brunswick's geographic location, population, economic base, and cultures, NBARN recognizes that regional needs must be considered in planning to meet nursing specialty requirements.

Until NBARN's data base is established, it is difficult to predict accurately specialty shortages for the 1980's. However, the NBARN feels that by recognizing registered nurses specialty groups in short supply, the Association would be able to address this area more adequately in the future. NBARN, therefore, proposes:

Recommendation 10

THAT specialty categories of registered nurses be recognized in critical short supply.

The Canada Employment and Immigration Commission, through the Industrial Training Consultant, has been helpful in funding short-term specialty programs for registered nurses within New Brunswick and NBARN looks forward to future collaborative efforts with the Commission.

The Adult Occupational Training Act stipulates that provinces may set priorities in consultation with the federal government. The training agreements are signed between each province and the federal government, based on the aforementioned priorities. This has led to variations in application of the Act and precludes a regional approach to the implementation of specialty courses in nursing. The NBARN, therefore, proposes:

Recommendation 11

THAT the federal government encourage the provinces to include nursing in their yearly priority planning for the Adult Occupational Training Act.

Although a repatriation of the BNA Act may affect this area of federal-provincial agreement, NBARN would continue to endorse the above recommendation.

RECRUITMENT

Shortages in nursing during the 1980's will not necessarily be restricted to specialty areas but will be evidenced in the whole field of nursing. Factors, such as those alluded to in the preface, will have a critical bearing on the supply situation.

Canada has historically met its manpower shortages by recruiting out of country. This has proved to be an inefficient, uneconomic, and short-term solution. Landed immigrants recruited to work in New Brunswick require orientation and

l'approche multidisciplinaire de planification de la main-d'œuvre, l'AIENB propose:

Recommendation n° 9

QUE des crédits soient accordés pour l'élaboration, à l'échelon régional dans la mesure du possible, de programmes à court terme visant à former des infirmières spécialisées.

Compte tenu de la situation géographique, de la population, du fondement économique et de l'aspect culturel du Nouveau-Brunswick, l'AIENB reconnaît que les besoins des régions doivent être pris en considération au moment de planifier la demande en infirmières spécialisées.

Tant que l'AIENB n'aura pas publié sa base de données, il sera difficile de prévoir avec précision quelles seront les pénuries de spécialistes pour les années 80. Cependant, l'Association estime que le fait de reconnaître de petits groupes d'infirmières spécialistes autorisées lui permettra de s'attaquer à ce problème de façon plus adéquate à l'avenir. Par conséquent, l'AIENB propose:

Recommendation n° 10

QU'UN petit nombre d'infirmières spécialistes autorisées soit reconnu.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, par l'intermédiaire de l'expert-conseil en formation industrielle, a apporté sa collaboration en finançant des programmes de spécialités à court terme pour les infirmières autorisées du Nouveau-Brunswick, et l'AIENB espère pouvoir profiter à nouveau de cette collaboration avec la Commission.

La Loi sur la formation professionnelle des adultes stipule que les provinces peuvent établir des priorités de concert avec le gouvernement fédéral. Les ententes sont signées par la province et le gouvernement fédéral en conformité des priorités que l'on vient de mentionner. Ce faisant, la Loi sur la formation professionnelle des adultes est appliquée de diverses façons et il est par conséquent impossible de trouver une solution devant permettre d'offrir dans les régions des cours en soins infirmiers avec spécialisation. Par conséquent, l'AIENB propose:

Recommendation n° 11

QUE le gouvernement fédéral incite les provinces à inclure les soins infirmiers dans leurs priorités annuelles de planification, en conformité de la Loi sur la formation professionnelle des adultes.

Même si le rapatriement de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique risque de modifier la nature des ententes fédérales-provinciales, l'AIENB endosse toujours la recommandation ci-dessus.

RECRUTEMENT

Les pénuries d'infirmières durant les années 80 ne seront pas nécessairement restreintes aux spécialistes, mais elles se feront sentir dans tous les domaines des sciences infirmières. Les éléments dont nous avons parlé en introduction auront une importance décisive sur la main-d'œuvre.

Le Canada a toujours pallié ses pénuries de main-d'œuvre en recrutant à l'étranger. Cette solution s'est avérée inefficace, peu économique, et n'offrant des avantages qu'à court terme. Bon nombre d'immigrants reçus recrutés pour travailler au

after this period of orientation is completed, many immigrants migrate to other provinces where salaries and working conditions are more attractive. After considerable time, energy, and money are expended by New Brunswickers, few long-term benefits ensue.

While NBARN has tolerated this avenue as a short-term solution, the Association favours alternate methods to ensure an adequate supply of nurses in the future.

Currently there are 1,600 non-practicing nurses maintaining membership with the Association. A large proportion of these nurses would be interested in employment but are not eligible for practicing registration because they do not meet the five year employment requirement set by the Association.

This group of nurses could provide a stable geographic manpower base, if reorientation courses were available in their areas. The Association feels that recruitment of nurses from out of country would be unnecessary were this group of nurses reintegrated into the work force. NBARN believes that reorientation programs best belong under the auspices of established post-secondary nursing schools. Utilization of these facilities would provide ongoing courses, responding to community need. The Association, therefore, proposes:

Recommendation 12

That the federal government channel funds to New Brunswick educational institutions at the post secondary level for the purpose of implementing reorientation programs for nurses.

Because nursing has been traditionally a female profession, many nurses leave the profession for a period of time to raise families. Many of these women have indicated a desire to return to the working force but have been unable to do so because of inadequate child care facilities for their families.

This group of nurses constitutes a stable and experienced addition to the work force. The introduction of child care facilities would provide an incentive to nurses to return to work and, hence, help alleviate nursing shortages during critical periods. To facilitate re-entry of these nurses into the work force, NBARN proposes:

Recommendation 13

That the federal government encourage the province of New Brunswick to establish child care facilities on a 24-hour basis within employment settings.

Child care facilities are only one incentive that would enable the required stabilization of the nursing manpower base. Salary and working conditions within the province of New Brunswick are critical factors to consider when examining future manpower needs.

While this problem is of a provincial nature, and while the Association recognizes that a recommendation to this task force is inappropriate, it is important that this task force be aware of the current New Brunswick situation and that serious consideration be given to the working inequalities that exist across the country: New Brunswick nurses are the lowest paid

Nouveau-Brunswick se dirigent, après une certaine période d'orientation, vers d'autres provinces où les traitements et les conditions de travail sont plus intéressants. Le temps, l'énergie et les crédits que dépense en grande quantité le Nouveau-Brunswick lui assurent bien peu d'avantages à long terme.

Même si l'AIENB tolère cette solution à court terme, elle préconise plutôt d'autres méthodes visant à assurer une réserve suffisante d'infirmières à l'avenir.

Actuellement, 1 600 infirmières ne travaillant pas sont membres de notre Association. Une grande partie d'entre elles aimeraient bien entrer sur le marché du travail, mais ne peuvent y être autorisées parce qu'elles ne répondent pas, comme l'exige l'Association, aux cinq années d'emploi réglementaire.

Ces infirmières pourraient constituer une base de main-d'œuvre régionale stable, si des cours de réorientation leur étaient offerts. L'Association estime que le recrutement d'infirmières étrangères serait inutile si ces groupes d'infirmières dont on vient de parler réintégraient la population active. L'AIENB soutient que c'est aux écoles de sciences infirmières de niveau post-secondaire qu'il appartient d'offrir ces programmes. Ce faisant, ces établissements pourraient dispenser des cours permanents qui répondraient aux besoins de la collectivité. Par conséquent, l'Association propose:

Recommendation n° 12

Que le gouvernement fédéral verse des fonds aux établissements d'enseignement poste-secondaires du Nouveau-Brunswick aux fins d'établir des programmes de réorientation destinés aux infirmières.

Beaucoup d'infirmières doivent quitter leur emploi pendant un certain temps pour se consacrer à leurs familles. Cependant, comme les sciences infirmières ont toujours été une de leurs professions, ces femmes expriment généralement le désir de réintégrer la population active mais ne sont pas en mesure de le faire faute de garderies pour leurs enfants.

Ce groupe d'infirmières constitue un noyau stable et expérimenté dont pourrait profiter la population active. L'établissement de garderies pourrait inciter les infirmières à retourner au travail et ainsi permettre d'amoindrir les pénuries de main-d'œuvre en périodes critiques. Pour faciliter la réintégration de ces infirmières à la population active, l'AIENB propose:

Recommendation n° 13

Que le gouvernement fédéral incite la province du Nouveau-Brunswick à mettre sur pied un réseau de garderies pouvant accueillir les enfants 24 heures sur 24 pour répondre aux besoins des personnes qui travaillent.

Les garderies ne sont qu'une seule mesure qui pourrait assurer cette stabilité dont a besoin la main-d'œuvre infirmière. Les salaires et les conditions de travail au Nouveau-Brunswick ont atteint des niveaux critiques dont il faut tenir compte dans l'établissement des besoins futurs de main-d'œuvre.

Même si c'est là un problème strictement provincial, et même si l'Association reconnaît qu'une recommandation à votre Comité spécial n'est pas appropriée, il est important de sensibiliser celui-ci à la situation qui prévaut actuellement au Nouveau-Brunswick et d'accorder une attention toute particulière aux inégalités des conditions de travail qui existent dans

in the country. This fact will certainly be an important variable which will affect manpower supplies for the future.

Low salaries make it difficult to recruit nurses to the profession and cause serious problems for nursing educators who are unable to provide the market with needed nurses.

The Association hopes to alleviate nursing shortages but if working conditions for this province's nurses become equitable a major factor in assuring adequate nursing manpower in the '80's will have been achieved.

In conclusion, the NBARN recognizes it has but briefly addressed the many variables of manpower planning, but should the task force require additional information, the Association will be pleased to provide it upon request.

tout le pays. Les infirmières du Nouveau-Brunswick sont les moins bien payées au Canada. C'est un facteur qui, aura certainement des conséquences importantes sur les réserves de main-d'œuvre à l'avenir.

Les faibles salaires versés aux infirmières ne facilitent en rien le recrutement, ils posent même de graves problèmes aux établissements d'enseignement des soins infirmières qui ne sont pas en mesure d'offrir au marché tout le personnel nécessaire.

L'Association espère atténuer le problème de la pénurie d'infirmières, mais si leurs conditions de travail deviennent équitables, nous aurons la garantie d'une main-d'œuvre infirmière suffisante pour les années 80.

En conclusion, l'AIENB reconnaît qu'elle n'a ici qu'effleuré les divers facteurs touchant la planification de la main-d'œuvre, et si votre Comité désire obtenir des renseignements supplémentaires, l'Association sera heureuse de lui répondre.

APPENDIX "EMPLB-14"

CONSTRUCTION ASSOCIATION OF
NEW BRUNSWICK INC.

Fredericton, New Brunswick

Affiliated with the Canadian Construction Association

October 16, 1980

The Honourable Warren Allmand, P.C., M.P.
Chairman, Parliamentary Task Force
Employment Opportunities for the '80s
House of Commons
Ottawa, Ontario

Dear Mr. Allmand:

The purpose of this submission is to present for consideration a series of recommendations on policy and procedural questions concerning the identification of skilled trade shortages, and related selection and training requirements to meet projected employment opportunities for the '80s.

The questions addressed by our Association in this instance stem from the Labour Market Policies Discussion Paper of the First Ministers' Conference on the Economy in November 1978.

In its examination, the Association sought advice from different organizations and parties including Departments of the Federal and Provincial Governments. During this part of the process, certain obstacles were encountered which are felt to be worthy of comment aside from the recommendations to the specific questions, which are attached as Appendix "A".

There does not seem to be a very clear delineation or demarcation between the two levels of government (Federal/Provincial) regarding Labour Supply information. Quite often a phone call to one level of government results in referral to the other level of government. This form of inquiry is often further complicated by back and forth referral between levels but to completely different departments.

This serves to underline another obstacle to effective communication. Within either the Federal or Provincial Departments of Labour and/or Manpower, one branch may not be sufficiently aware of what a related branch within the same department is doing or what information is being gathered. Doors seem to be closed, thus preventing one branch from obtaining information from another. For example, in the trade training program as it is presently constituted, there does not seem to be any relevant connection between the supply of certain trades and the market demand of these particular trades.

From the point of view of the Private Sector, there seems to exist an apprehensive attitude towards the Public Sector in supplying it with information needed to formulate policy. Of particular note is the under utilization by both levels of government of the various Employer Associations. There also has been a lack of any specific formal mechanism of contact between the Two Sectors other than personal inquiries by phone or that required by law. This lateral communication gap

APPENDICE «EMPLB-14»

CONSTRUCTION ASSOCIATION OF
NEW BRUNSWICK INC.

Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Affiliée à l'Association canadienne de la construction

Le 16 octobre 1980

L'honorable Warren Allmand, c.p., député
Président du groupe de travail parlementaire sur les perspectives
d'emploi pour les années 80
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)

Monsieur,

Ce mémoire a pour objet de soumettre à votre attention une série de recommandations sur des questions de politique et de procédure concernant la mise en évidence de pénuries de main-d'œuvre qualifiée et d'exigences en matière de sélection et de formation permettant de répondre aux perspectives d'emploi prévues pour les années 80.

Les questions examinées par notre Association dans ce mémoire sont celles que propose le Document sur les politiques du marché du travail, de la Conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue en novembre 1978.

Pour élaborer cette étude, l'Association a demandé des conseils à divers groupes et organismes, y compris des ministères fédéraux et provinciaux. A cette étape de notre examen, nous avons rencontré certains obstacles dont les commentaires ont été ajoutés aux recommandations concernant les questions susmentionnées, jointes à l'annexe «A».

Il ne semble pas y avoir de délimitation ni de démarcation très nette entre les deux niveaux de gouvernement, fédéral et provincial, quant aux renseignements sur l'offre de main-d'œuvre. Très souvent, un palier de gouvernement contacté par téléphone renvoie à son homologue de l'autre palier. Ces demandes de renseignements sont encore souvent compliquées par des renvois successifs d'un niveau de gouvernement à l'autre mais à des ministères complètement différents.

Cela nous permet de souligner un autre obstacle à des communications efficaces. Au sein des ministères fédéraux ou provinciaux du Travail ou de la Main-d'œuvre, une direction n'est pas toujours suffisamment au courant de ce que fait une direction connexe au sein du même Ministère, ni de la nature des renseignements demandés. Le manque de communication apparent empêche une direction de s'informer auprès d'une autre. Par exemple, dans le programme de formation commerciale actuellement constitué, il ne semble pas y avoir de rapports pertinents entre l'offre concernant certaines professions et la demande existant à leur propos sur le marché.

De son côté, le secteur privé semble craindre de fournir au secteur public des renseignements nécessaires à ce dernier pour formuler des politiques. Il faut particulièrement souligner le fait que les deux paliers de gouvernement ne s'adressent que de façon très limitée aux diverses associations d'employeurs. De plus, les deux secteurs ne semblent pas disposer de bons mécanismes de communication en dehors des demandes de renseignements individuelles faites par téléphone, ou en dehors

results in a lack of consultation with Industry prior to the implementation or deletion of a law, policy or procedure related to the Construction environment. Additionally, the regular buck-passing, over-specialization, duplication and over-regulation that inevitably occurs under a federal form of government intensifies the difficulty in cultivating an effective two-way process of information gathering and exchange.

To clarify Federal and Provincial roles in the Labour Market, a demarcation of responsibility needs to be spelled out for the respective government to follow. In this regard, only the Federal Government has the resources available to forge a truly National Policy in meeting National Goals in this area. As such, it should then be the responsibility of the Federal Government to process information gathered by the Provinces for use in economic planning. In other words, a determined effort must be made by Federal Authorities to first identify what information is needed in order to carry out the necessary economic planning and then secondly to process this information for use by the Provinces. It should be at the provincial level that the relevant information is gathered and it must also be through the Provinces that agreed upon policies are carried out. Where assistance is needed in accomplishing this, federal and provincial jurisdiction notwithstanding, it could be provided from either level of government, or indeed, even from the private sector.

Formal means for consultation and cooperation are needed to improve Federal/Provincial and Private Sector relationships in the Labour Market. Steps should be taken to establish in each Industry Sector, Industrial Manpower Advisory Committees whose objectives would be to identify existing shortages of manpower, examine and evaluate government programs with regard to their effectiveness, determine possible future manpower requirements, and identify specific and general skill training requirements as well as technological advances within the industry. To this end, efforts must be made to establish an industry employee or worker inventory for each respective sector of the economy in every province. This would seem basic to providing the necessary information for both the Public and Private Sectors for use in the formulation of any future Labour Market Policies.

While we should not pretend that any series of recommendations will solve the many difficulties, we would hope that they receive serious consideration. As a country, we can no longer expect any one level of government or one organization within the Construction Industry to shoulder the responsibility for developing adequate policies through which our National best interests will be served. Instead, there has to be adequate, consistent, and timely input from all parties through which

des renseignements requis par la loi. Ce manque de communication latérale fait que l'industrie n'est pas suffisamment consultée avant la mise en vigueur ou la suppression d'une loi, d'une politique, ou d'une procédure concernant l'industrie de la construction. En outre, ce qui arrive inévitablement dans un gouvernement fédéral, en fait d'absence de responsables de spécialisation à outrance, de chevauchements et d'excès de réglementation, rend plus difficile encore l'établissement d'un processus efficace de réunions et d'échange d'informations dans les deux sens.

Pour préciser les responsabilités du gouvernement fédéral et des provinces sur le marché du travail, il faut délimiter leurs responsabilités et, à cet égard, seul le gouvernement fédéral dispose des ressources nécessaires pour élaborer une politique véritablement nationale répondant aux objectifs à atteindre dans ce domaine à l'échelle du pays. Ainsi, il devrait incomber au gouvernement fédéral de traiter les renseignements recueillis par les provinces, afin de les utiliser dans sa planification économique. En d'autres termes, les autorités fédérales doivent déployer un effort véritable, tout d'abord pour déterminer les renseignements nécessaires à l'élaboration de la planification économique voulue, ensuite, pour traiter ces données et les mettre à la disposition des provinces. C'est à l'échelle de ces dernières que les renseignements pertinents doivent être recueillis, et c'est aussi à elles que devront s'appliquer les politiques convenues. Lorsque ces activités exigent une certaine collaboration, en dépit de compétences fédérales et provinciales, elle pourrait provenir d'un de ces deux paliers de gouvernement, voire même du secteur privé.

Des structures officielles de consultation et de collaboration sont nécessaires pour améliorer les relations entre le gouvernement fédéral, les provinces et le secteur privé sur le marché du travail. Des mesures doivent être prises pour instaurer, dans chaque secteur industriel, des comités consultatifs sur la main-d'œuvre, dont les objectifs consisteraient à définir les pénuries actuelles, à examiner et à évaluer l'efficacité des programmes officiels, à déterminer les besoins possibles de main-d'œuvre pour l'avenir, et à définir des exigences précises et générales en matière de formation, ainsi que les progrès technologiques accomplis dans l'industrie. A cette fin, il faut essayer d'établir un inventaire des employés ou des travailleurs pour chaque secteur industriel de l'économie, dans chaque province. Ce serait essentiel pour disposer des renseignements nécessaires aux secteurs public et privé, pour formuler des politiques futures concernant le marché du travail.

Sans prétendre que cet éventail de recommandations résoudra les nombreuses difficultés qui existent, nous espérons tout de même qu'elles seront sérieusement prises en considération. En tant que pays, nous ne pouvons plus nous attendre à ce qu'un palier de gouvernement ou qu'un organisme faisant partie de l'industrie de la construction se charge de mettre au point des politiques pour servir nos intérêts à l'échelle nationale. Il nous semble plus juste, plus logique et plus opportun de rechercher à cet égard la participation de toutes les parties chargées de l'application de ces politiques. Il faut toujours

these policies are carried out. Dedicated and sincere, Government/Private Sector cooperation must always be emphasized.

Sincerely,

Gary Hamilton
President

CONSTRUCTION ASSOCIATION OF
NEW BRUNSWICK INC.

APPENDIX "A"

QUESTION # 1

How can the federal and provincial governments and the private sector co-operate in developing labour market information, both for use in labour market planning (by public and private bodies) and by those responsible for vocational and employment counselling?

Recommendations:

(1) That a comprehensive plan of action be undertaken by both the Federal and Provincial Governments to identify the most effective means of distribution and compilation of pertinent information that would be needed in developing co-ordinated labour market information. In other words those trade association professional groups or employers groups who represent and liaison regularly with its membership would be the ideal, or at least the most realistic method of either obtaining or disseminating information needed for policy formulation.

(2) That representatives of these various industry associations be provided with the names and addresses and phone numbers of their appropriate resource person in the public sector. Once this has been done, we believe that the channels for communication will once and for all be established. The next phase would be for a meeting between the concerned parties to take place on a regular and scheduled basis.

Once dialogue is initiated, it would become clear to all parties what areas of concern need further attention and /or action.

(3) That both National and Provincial Economic Development conferences (or ones similar in format for any particular concern) be convened at least once a year or more to try and aim at bringing together business, labour and government to focus on the medium and long term prospects of the industry in its context with the rest of the Canadian economy.

(4) The continuation and expansion of the 23 sector task forces implemented in 1978 to look into other areas not being looked at presently. The areas for further investigation could be obtained from following any of the above suggestions.

(5) That consideration be given to a re-establishment of a central information office (similar to Her Majesty's Stationery Office in Great Britain) which could direct private sector inquiries to the appropriate government agency or individual. Presently too much time is wasted in determining the relevant department or official. Citing this committee's experience, on

insister une collaboration généreuse et sincère entre le gouvernement et le secteur privé.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués

Le président de la
CONSTRUCTION ASSOCIATION OF
NEW BRUNSWICK INC.
Gary Hamilton

APPENDICE «A»

QUESTION # 1

Comment les gouvernements fédéraux et provinciaux et le secteur privé peuvent-ils collaborer au développement de l'information touchant le marché du travail, à l'intention des responsables tant de la planification des ressources humaines (dans les secteurs public et privé) que de l'orientation professionnelle et du counselling relatif à l'emploi?

Recommendations:

(1) Que le gouvernement fédéral et les provinces déterminent un plan d'action exhaustif pour définir les meilleurs moyens de diffuser et de compiler les renseignements pertinents nécessaires à l'élaboration de renseignements concertés sur le marché de l'emploi. En d'autres termes, les associations et les groupes professionnels ou d'employeurs qui ont des contacts réguliers avec les membres qu'ils représentent constitueraient la source idéale, ou du moins la plus réaliste, pour obtenir ou diffuser les renseignements nécessaires à la formulation d'une politique.

(2) Que les noms, adresses et numéros de téléphone des personnes ressources appropriées dans le secteur public soient fournis aux représentants de ces diverses associations industrielles. Cela permettra de créer une fois pour toute les lignes de communication voulues. La phase suivante consisterait à prévoir un calendrier de rencontres régulières entre les parties intéressées.

Une fois que le dialogue sera entamé, toutes les parties sauront quel secteur exige une attention et des mesures supplémentaires.

(3) Que des conférences nationales et provinciales sur le développement économique, (ou des conférences semblables traitant d'un problème particulier) soient réunies au moins une fois ou plus par an pour essayer de réunir des représentants du patronat, des syndicats et du gouvernement, qui examineraient les perspectives à moyen et à long terme de l'industrie par rapport au reste de l'économie canadienne.

(4) Que les vingt-trois groupes de travail sectoriels créés en 1978 poursuivent et étendent leurs travaux pour examiner de nouveaux domaines qui pourraient découler des recommandations qui précèdent.

(5) Que l'on envisage de rétablir un bureau central de renseignements, semblable au Service des fournitures et des publications de l'Administration de Sa Majesté qui existe en Grande-Bretagne; il pourrait communiquer les demandes du secteur privé à l'organisme ou à la personne compétente du gouvernement. Actuellement, on perd trop de temps à détermi-

average it took at least three phone calls before the desired contact was made.

QUESTION # 2

What adjustments need to be made in skill training strategies and delivery systems to meet the skill needs of Canada in the 1980's?

Recommendations:

(1) That an entire re-assessment of the present system of occupational guidance and training be undertaken to determine where the gaps are being created between the type of training being given and the level of training that will be required. What is of particular concern is the growing irrelevance of the information and guidance being given at the junior/senior high school levels with regard to the continuing needs of the market place, in relation to the entry date of those presently being trained. It seems obvious that if skill training strategies of any kind are to be effective, then the human resources to be involved in the realization of these strategies must not only have access to such information, but also guidance in interpretation of such information.

(2) That regular canvassing of major employers be undertaken in order to determine that the needs of a particular market do not go unattended, thus resulting in a shortage of skills.

QUESTION # 3

How can the Employment Strategy funding and mix of programs be tailored to the needs of high unemployment areas while funding activities which will contribute to continued economic growth?

Recommendations:

(1) That an assessment of a high unemployment area's potential be undertaken. (Included in such an assessment would be an inventory of human resources, geographical features, transportation and distribution systems, etc.) From this priority list of investment opportunities could be made and assessed in terms of achievability and compatibility with an area's desire. The "Small is Beautiful" concept should be the basic guideline in developing smaller resource based enterprises, and for the development of the inherent resources and skills of that area, be it in the form of skill training or of marketing.

(2) Also some of these programs could be used in encouraging the unemployed to move to an area where opportunities to utilize skill or training are better.

(3) Perhaps the introduction of various work-sharing programs could be considered for these areas in order to avoid economic and social disruption caused by a downturn in the economy.

ner quel est le ministère ou le fonctionnaire à contacter. D'après l'expérience de ce Comité, il faut en moyenne trois appels téléphoniques avant d'obtenir les contacts souhaités.

QUESTION # 2

Quelles modifications conviendrait-il d'apporter aux politiques et aux programmes de formation professionnelle pour faire face aux besoins du Canada dans les années 1980?

Recommandations:

(1) Que le système actuel d'orientation et de formation professionnelle soit entièrement réévalué pour déterminer les retards entre les types de formation actuellement assurées et le niveau de formation qui sera exigé par la suite. Nous nous préoccupons particulièrement du manque croissant de pertinence des renseignements et de l'orientation actuellement assurés dans les écoles secondaires du premier et du second cycle à propos des besoins actuels du marché, alors que les élèves y accéderont plus tard. Il semble évident que pour assurer l'efficacité de stratégies de formation de main-d'œuvre qualifiée, le personnel œuvrant pour leur réalisation devra non seulement avoir accès à ces renseignements mais aussi être préparé pour les interpréter.

(2) Que les principaux employeurs soient régulièrement contactés afin de déterminer que les besoins de tel ou tel marché ne restent pas hors circuit, entraînant de la sorte une pénurie de personnel qualifié.

QUESTION # 3

Comment doser les programmes et les ressources de la stratégie d'emploi pour faire face aux besoins des régions à chômage élevé tout en soutenant financièrement les activités qui contribuent au maintien de la croissance économique?

Recommandations:

1) *Qu'une évaluation du potentiel d'une région à chômage élevé soit entreprise.* (Elle comprendrait un inventaire des ressources humaines, des caractéristiques géographiques des réseaux de transport et de distribution, etc.). A partir de cette liste de priorité quant aux investissements, on pourrait établir des perspectives et les évaluer par rapport à leur possibilité de réalisation et à leur compatibilité avec les aspirations d'une région. Le principe «Petit est mieux» (Small is beautiful) devrait servir de directive fondamentale pour créer des entreprises fondées sur des ressources limitées, et développer des ressources et des capacités inhérentes à cette région, que ce soit sous forme de programmes de formation ou de commercialisation.

2) Certains de ces programmes pourraient être utilisés pour encourager les chômeurs à se rendre dans une région qui présente de meilleures possibilités d'utilisation de leur compétence ou de leur formation.

3) On pourrait peut-être envisager pour ces régions l'introduction de divers programmes de partage du travail afin d'éviter les difficultés économiques et sociales dues à un ralentissement de l'économie.

QUESTION # 4

What is the extent of employment problems of disadvantaged and handicapped workers and what steps can be taken to give them greater access to opportunity? To what extent should "Affirmative Action" be taken?

Recommendation:

(1) The barriers that exist between employers and handicapped workers are basically—Psychological and attitudinal and are continually being re-enforced by stereotypes.

What is needed in this area is a consciousness-raising program designed to eliminate the stigma usually attached to a handicapped person. What presently is missing is accurate, objective information regarding the true capabilities and wide range of skills possessed by this particular group of individuals.

However, we believe it would be detrimental to both the worker and the employer if mandatory hiring or job quotas dictated by an affirmative action program prevailed. This would only re-enforce the helplessness normally associated with this group by legislating their jobs, and it would also put them into the situation of being resented by an employer who had no say in their being hired. Instead, more encouragement should be given to them to participate more fully into the existing training and development programs presently available to other Canadians, such as the Job Experience Training Program (JET) and others of this nature.

QUESTION # 5

What are the barriers to geographic labour mobility and what can the federal and provincial governments, and the private sector, do to overcome them? How can mobility assistance facilitate the industrial adjustment process?

Recommendations:

(1) Basically, the barriers to geographic labour mobility are—(1) relocation costs; (2) cultural and familial ties; (3) dis-incentive created by various social assistance programs.

Various methods and programs can be undertaken to overcome the above mentioned obstacle.

(1) Financial aid in covering moving expenses.

(2) Consultations with employer or a counsellor (provincial or federal) that can try and answer any question involving the obligations and needs to be met by making such a move.

(3) An orientation program or course or seminar aligned to inform individual and family about the area to which they are going; availability of job opportunities; of housing; recreational facilities; health care; cost of living differences and possibly a list of names of people they can contact upon arrival.

QUESTION # 4

Quelle est l'étendue des difficultés que rencontrent les personnes défavorisées ou handicapées à trouver de l'emploi, et quelles mesures pourraient contribuer à faciliter leur accès à l'emploi? Jusqu'où peut-on aller avec les programmes de mesures positives?

Recommendation:

1) Les barrières qui existent entre les employeurs et les employés handicapés sont fondamentalement d'ordre psychologique et le résultat d'une attitude, et elles sont continuellement renforcées par des stéréotypes.

Dans ce domaine il faut envisager un programme de prise de conscience qui supprime les stigmates associées en général aux personnes handicapées. Nous manquons actuellement de renseignements objectifs, précis, concernant les capacités réelles et la vaste gamme des compétences de ce groupe.

Cependant, nous estimons que ce serait contraire aux intérêts des employés et de l'employeur que d'imposer des engagements ou des contingents conformément à un programme de mesures positives. Légiférer l'emploi de ces personnes ne ferait que renforcer la vulnérabilité qu'on leur attribue et de plus, cela les placerait dans une situation où elles seraient mal considérées par un employeur qui se verrait obligé de les engager. Il faudrait au contraire les inciter davantage à participer beaucoup plus aux programmes de formation et de perfectionnement actuellement offerts aux autres Canadiens, comme le Programme de formation et d'expérience professionnelle et d'autres activités semblables.

QUESTION # 5

Quels sont les obstacles à la mobilité géographique, et que peuvent faire les deux paliers de gouvernement, ainsi que le secteur privé, pour les surmonter? Que peut l'assistance à la mobilité pour faciliter le processus d'ajustement industriel?

Recommendations:

1) Fondamentalement, les obstacles à la mobilité géographique sont les suivants—(1) les coûts de la réinstallation; (2) les liens culturels et familiaux; (3) le fait que les divers programmes d'aide sociale n'encouragent pas à prendre une décision en ce sens.

Diverses méthodes et programmes peuvent être envisagés pour surmonter ces obstacles.

1) Une aide financière pourrait couvrir les frais de déplacements.

2) Lors de consultations avec l'employeur ou avec un conseiller (du niveau provincial ou fédéral) il serait possible de répondre aux questions concernant les obligations qu'implique ce déplacement.

3) Un programme, un cours ou un séminaire d'orientation pourrait être conçu pour informer les particuliers et leurs familles au sujet de la région où ils vont se rendre, des possibilités d'emplois, de logements, d'activités et de loisirs, de soins médicaux; ils pourraient être renseignés sur les différences du coût de la vie et on pourrait peut-être leur donner une liste de personnes qu'ils pourraient contacter à leur arrivée.

(4) The discouragement of any trade union barrier to labour mobility, such as reciprocity agreements concerning benefits.

QUESTION # 6

How can the Unemployment Insurance Program and other social security programs be harmonized more effectively for the 1980's?

Recommendations:

(1) Restructuring the program to make it more like an insurance program rather than an alternate form of occupation.

(2) Co-ordinating to a much greater extent job training, educational training, personal life, skill courses with the payment of funds.

(3) Amending the present welfare or social assistance program in such a manner as not to penalize recipients for finding employment on a part-time basis. Instead of deducting additional earnings from benefits (a dis-incentive to find any work), a recipient should be allowed to keep most, if not all, of extra income earned by a part-time job, up to a maximum level before benefits are reduced. This maximum earnings level should be set by the agency responsible for payment of benefits.

QUESTION # 7

How can governments and the private sector co-operate to reduce the high level of youth unemployment and underemployment in Canada?

Recommendations:

(1) More encouragement of apprenticeship programs in the industrial sector, inclusion of job experience as part of the educational process (six months in schools, six months out working).

(2) Full time placement officers geared specifically at the youth sector of the unemployed. Expansion of the role now played by Summer Student Manpower Offices.

(3) Creation of an Employment Opportunity Council composed of local Boards of Trade, Chambers of Commerce, Provincial Departments or Recreation and Youth, Federal C.E.I.C. officers and representatives from various Employer's Associations that would meet at least 2-3 times a year to plot out opportunities and methods aimed at reducing youth unemployment. Such a committee should also strive to remain in constant liaison with the various guidance councillors working within the public education system.

QUESTION # 8

Should immigration selection policy be changed for the 1980's from the policies in effect since 1967?

Recommendations:

(1) First of all the problems that are not being solved or are indeed being created by the content or working of the 1967

4) Il faudrait supprimer les obstacles qu'opposent les syndicats à la mobilité de la main-d'œuvre, et prévoir des accords de réciprocité quant aux avantages.

QUESTION # 6

De quelle manière pourrait-on mieux harmoniser le régime d'assurance-chômage et les autres programmes de sécurité sociale pour les années 1980?

Recommendations:

1) Il faudrait restructurer le programme pour en faire davantage un service d'assurance qu'une autre forme de «profession».

2) Cordonner beaucoup plus la formation professionnelle, éducative, la vie personnelle, les cours spécialisés et le versement de fonds.

3) Modifier le programme actuel de bien-être ou d'assistance sociale de façon à ne pas pénaliser les bénéficiaires qui trouvent du travail à temps partiel. Au lieu de déduire ses gains de ses prestations, (ce qui n'incite pas à trouver du travail) le prestataire devrait être autorisé à garder la plus grande partie, sinon la totalité des revenus tirés d'un emploi à temps partiel, jusqu'à un niveau maximum, avant de réduire les prestations. Ce niveau de gain maximum devra être établi par l'organisme responsable du versement des prestations.

QUESTION # 7

Comment les gouvernements et le secteur privé pourraient-ils collaborer à la réduction du chômage et du sous-emploi au Canada?

Recommendations:

1) Le secteur industriel devrait encourager un plus grand nombre de programmes d'apprentissage, en faisant de l'expérience concrète une partie du processus éducatif (six mois de formation théorique, six mois dans un emploi).

2) Des agents de placement travaillant à plein temps devraient viser particulièrement le secteur des jeunes chômeurs. Expansion du rôle actuellement joué par les bureaux de placement d'étudiants pendant l'été.

3) Création d'un Conseil de perspectives d'emplois, composé de chambres de commerce locales et régionales, de ministères provinciaux des loisirs et de la jeunesse, d'agents fédéraux de la Commission de l'Emploi de l'Immigration ainsi que de représentants des différentes associations d'employeurs, qui se réuniraient au moins deux ou trois fois par an pour déterminer des possibilités et des méthodes visant à réduire le chômage des jeunes. Ce conseil s'efforcerait aussi de rester en liaison constante avec les différents conseillers d'orientation du secteur éducatif public.

QUESTION # 8

Convendrait-il de modifier pour les années 1980 les modalités de sélection des immigrants en vigueur depuis 1967?

Recommendations:

1) Tout d'abord, les problèmes qui ne sont pas résolus, ou qui découlent du contenu ou de l'application de la politique de

immigration selection and policy should be identified and examined in the context of today's harsh economic and social milieu. This having been done, any changes that are to be contemplated or initiated must be carried out with the needs of Canada for the 1980's given the amount of information presently available. However, due to the volatile nature of both the international and domestic social economic scene enough flexibility must be built in for those responsible, to rise to the occasion without the inevitable delays occurring.

QUESTION # 9

What can be done to improve the quality of jobs in Canada?

Recommendations:

In regard to the construction industry, the quality of jobs is manifested in the pride of each worker in his own particular craft. However, this pride or the self-satisfaction derived from accomplishing a particular job can be enhanced in another manner.

That is to supplement training in each of the particular crafts with instruction in supervisory techniques and responsibilities.

On the actual job site or place of work, employees should be made more aware of the role that each of them plays in the construction of any project. In other words, a more complete picture of what they are doing must be presented to them in order for them to fully appreciate what is taking place.

QUESTION # 10

How can labour market institutions link effectively with the developing sectoral consultative process?

Recommendations:

Too ambiguous! Needs clarification!

Answer believed to be contained in other recommendations.

QUESTION # 11

What can be done to clarify federal and provincial roles in the labour market and for enhancing specialization and complementarity to achieve greater effect at an economical cost:

Recommendations:

In order to clarify federal and provincial roles in the labour market, there must be a demarcation of responsibility clearly spelled out for the respective government to follow. In this regard, we feel that only the federal government has the resources available to them to forge a truly national policy in regard to meeting national goals in this area. As such, it should then be the responsibility of the federal government to process information gathered by the province for use in economic planning.

In other words, a determined effort must be made by the federal authorities to first of all identify what information is needed in order to carry out the necessary economic planning

sélection des immigrants, de 1967, doivent être déterminés et examinés par rapport aux difficultés économiques et sociales actuelles. Ensuite, tous les changements envisagés ou amorcés doivent être appliqués en tenant compte de tous les renseignements actuellement disponibles sur les besoins du Canada pour les années 80. Cependant, étant donné l'instabilité de la conjoncture économique sociale sur le plan national et international, il faut prévoir une certaine souplesse pour que des candidats valables soient admis en évitant de trop long délais.

QUESTION # 9

Que peut-on faire pour améliorer la qualité des emplois au Canada?

Recommendations:

En ce qui concerne l'industrie de la construction, la qualité des emplois se manifeste dans l'orgueil que chaque travailleur tire de sa spécialité. Cependant, cette satisfaction peut être accrue d'une autre façon.

Il s'agit d'améliorer la formation dans chacune des spécialités en enseignant des techniques et des responsabilités de supervision.

Au travail même, les employés doivent prendre davantage conscience du rôle que chacun joue dans la construction de chaque projet. En d'autres termes, il faut leur présenter une image plus complète de ce qu'ils font pour qu'ils puissent mieux appréhender l'ensemble de la situation.

QUESTION # 10

Quels types de liens doivent être créés entre les institutions œuvrant sur le marché du travail et les mécanismes de consultation sectorielle qui se développent actuellement?

Recommendations:

Question trop ambiguë, doit être précisée.

La réponse nous semble contenue dans les autres recommandations.

QUESTION # 11

Comment clarifier les rôles fédéral et provincial dans le marché du travail et encourager la spécialisation et la complémentarité, de façon à augmenter l'impact à peu de frais?

Recommendations:

Afin de préciser le rôle des gouvernements fédéral et provinciaux sur le marché du travail, il importe de déterminer clairement les responsabilités que doivent assumer respectivement chacun d'eux. A cet égard, nous croyons que seul le gouvernement fédéral possède les ressources nécessaires pour élaborer une politique véritablement nationale permettant d'atteindre les objectifs nationaux en matière d'emploi. Ainsi, c'est à lui que devrait incomber la responsabilité de traiter les données recueillies par les provinces à des fins de planification économique.

Autrement dit, les autorités fédérales doivent déployer des efforts précis pour qu'elles puissent, en premier lieu, déterminer les données qu'il convient de recueillir aux fins de la

and then, second of all, to process this information for use by the provinces. It should be at the provincial level that the relevant information must be gathered and it must also be through the province that agreed upon policies are carried out. Where assistance is needed in accomplishing this, federal and provincial jurisdiction not withstanding, it could be provided from either level of government or indeed even the private sector. People could be "loaned" from one sector to another for a period of time in order to carry out the programs in question.

QUESTION # 12

What consultative and co-operative mechanisms are needed to improve federal/provincial private sector relationships in the labour market?

Recommendations:

(1) Where previously, meetings relating to policy were held between one level of government and the private sector, or between both levels of government without the private sector, it would be desirable to include at least one representative from each sector, even if only as an observer at any future meetings relating to policy or practice.

(2) Steps should be taken to establish in each industry sector, "Industrial Manpower Advisory Committees whose objectives would be to identify existing shortages of manpower; examine and evaluate government programs with regard to their effectiveness; the determination of possible future manpower requirements and the identification of both specific and general skill training requirements and of technological advances within the industry.

These committees should be composed of representatives from the provincial department of labour, at least one from the federal department and representatives of the private sector of the particular industry affected.

In addition to this, efforts must be made to establish an Industry Employee or worker inventory for each respective sector of the economy, similar to the Construction Trades Inventory set-up in Nova Scotia. The establishment of similar construction trades. Inventory in every province would go a long way in providing the necessary information for both the public and private sectors for use in the formulation of any future labour market policies.

planification économique et ensuite, traiter ces données afin que les provinces puissent les utiliser. Ce sont ces dernières qui doivent recueillir les données jugées utiles et assurer la mise en application des politiques convenues. Toute aide nécessaire à cet égard, qu'il s'agisse d'une compétence fédérale ou provinciale, pourrait être fournie par l'un des deux paliers de gouvernement ou même par le secteur privé. Des employés pourraient être «prêtés» par un secteur à un autre pour la période de temps nécessaire à la réalisation des programmes en question.

QUESTION # 12

Quels mécanismes de consultation et de collaboration convient-il de créer pour améliorer les relations entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et le secteur privé en ce qui concerne le marché du travail?

Recommandations:

1) Alors qu'auparavant, les réunions relatives à la politique étaient tenues par un palier du gouvernement et le secteur privé ou par les deux paliers de gouvernements, en l'absence du secteur privé, il serait dorénavant souhaitable qu'au moins un représentant de chaque secteur assiste, même en tant qu'observateur seulement, à toute réunion relative à la politique ou à sa mise en application.

2) Il convient d'entreprendre les démarches nécessaires pour créer dans chaque secteur industriel un «Comité consultatif de la main-d'œuvre industrielle» qui aurait pour objectif d'identifier les pénuries de main-d'œuvre, d'examiner et d'évaluer les programmes gouvernementaux pour juger de leur efficacité, de déterminer tous les besoins futurs en main-d'œuvre et de définir les besoins en formation technique et générale, de même que les progrès technologiques qui devraient être réalisés au sein de l'industrie.

Ces comités devraient être composés de représentants du ministère provincial de la Main-d'œuvre, d'au moins un représentant du ministère fédéral et de représentants du secteur particulier de l'industrie touchée.

En outre, il importerait d'établir pour chacun des secteurs de l'économie, un répertoire des employés ou travailleurs de l'industrie s'apparentant au répertoire des métiers de la construction établi en Nouvelle-Écosse. Les répertoires ainsi établis par chaque province aideraient considérablement les secteurs public et privé à formuler toute nouvelle politique sur le marché du travail.

APPENDIX "EMPLB-15"

PARLIAMENTARY TASK FORCE
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80S

PRESENTED BY
MRS. MAXINE THORNTON
NEW BRUNSWICK WOMEN'S INSTITUTE

OCTOBER 21, 1980

The New Brunswick Women's Institute is an organization of 3,567 members whose primary concern is educating and developing leadership predominantly in the rural areas of the province.

The W.I. around the world has long been recognized as the Rural Women's University.

We offer scholarships, on both the local and provincial levels, for students and mature women. Monies are for furthering education and upgrading skills.

We also sponsor courses at community level in areas such as dress making, interior decorating and leadership training.

Our current and ongoing project is a Marriage and Career Awareness Program (commonly known as Mad Cap). This program is designed for teenagers, to help them become aware of job opportunities, training requirements and problems which can confront them in later years.

From our standpoint we observe the following problems in employment opportunities:

(1) Skilled tradesman are not available for the opportunities found in our province and we have young people here who are not being trained. In our current school system students are not adequately informed of the opportunities and requirements needed for their chosen career.

We therefore recommend more emphasis at an earlier age be placed on trades and technical opportunities. We also find the curriculum in high schools and universities is not updated to meet today's needs.

(2) The present social assistance program does not always provide an incentive to seek work, thus making the recipient too dependent on society.

Our recommendation here is a closer ongoing scrutiny of all social assistance recipients with an aim to encourage them to become gainfully employed.

(3) Information regarding training requirements, job skills and projection for jobs is not available; we find that communication between Canada Manpower, school system and the employer is inadequate.

We recommend that Manpower continue to provide training for unskilled workers and help direct them into available jobs

APPENDICE «EMPLB-15»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES
ANNÉES 80

PAR
MME MAXINE THORNTON
DE L'INSTITUT FÉMININ DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

LE 21 OCTOBRE 1980

L'Institut féminin du Nouveau-Brunswick est un organisme qui compte 3,567 membres et qui s'est donné pour mission essentielle l'éducation et le développement de l'esprit d'entreprise dans les régions rurales de la province.

L'Institut est depuis longtemps considéré à travers le monde comme l'université des femmes rurales.

Nous offrons, aux niveaux local et provincial, des bourses à des étudiantes régulières et à des femmes d'âge mûr, qui peuvent ainsi poursuivre leurs études et acquérir de nouvelles compétences.

Nous finançons également des cours au niveau communautaire dans des secteurs tels la confection, la décoration intérieure et le développement de l'esprit d'entreprise.

Nous administrons actuellement un programme de sensibilisation au mariage et à la carrière, mieux connu sous le nom de Mad Cap. Il a pour objet de sensibiliser les adolescentes aux perspectives d'emploi, aux exigences relatives à la formation, ainsi qu'aux problèmes auxquels elles pourraient avoir à faire face plus tard au cours de leur vie.

A notre avis, les problèmes suivants sont reliés aux perspectives d'emploi:

(1) Il n'existe pas de main-d'œuvre spécialisée pouvant profiter des possibilités qu'offre notre province et les jeunes gens ne reçoivent pas toute la formation voulue. Le système scolaire ne renseigne pas adéquatement les étudiants ni sur les perspectives d'emploi, ni sur les exigences liées à la carrière qu'ils ont choisie.

Nous recommandons donc qu'une plus grande importance soit accordée, à un âge moins avancé, aux métiers et au secteur technique. Selon nous, le programme de cours offert dans les collèges et universités ne répond plus aux besoins d'aujourd'hui.

(2) Le programme actuel d'aide sociale n'encourage pas toujours les chômeurs à se chercher du travail, de sorte que les bénéficiaires en viennent à trop dépendre de la société.

Nous recommandons donc que les prestataires d'aide sociale soient suivis de plus près et qu'ils soient encouragés à se trouver un emploi rémunérateur.

(3) Il est impossible d'obtenir des renseignements sur les exigences relatives à la formation, les qualités requises et les perspectives d'emploi. Nous sommes d'avis que la communication entre Main-d'œuvre Canada, les écoles et les employeurs est inadéquate.

Nous recommandons que Main-d'œuvre Canada continue à assurer une formation aux travailleurs non spécialisés et les

instead of importing foreign labor. The public also should be made aware through the media of the training requirements, skills and projection jobs for the 80's; and a special effort be made to convey this information to the students so that they may make a more informed decision regarding a career.

A recommendation from the members of the New Brunswick Women's Institute is for better job opportunities for the 80's, better communication among government departments, schools and employers, update programs and encourage young people to seek employment rather than become dependent on society.

Mrs. Beryl A. Burgess,
Provincial President

Mrs. Maxine Thornton,
Provincial Convener of Citizenship

aide à trouver un emploi au lieu d'importer de la main-d'œuvre. Le public devrait également être informé par la voie des médias des exigences en matière de formation, des qualités requises et des perspectives d'emploi pour les années 80, et des efforts spéciaux devraient être déployés pour communiquer ces informations aux étudiants afin qu'ils soient en mesure de choisir judicieusement une carrière.

Les membres de l'Institut féminin du Nouveau-Brunswick recommandent plus précisément de meilleures possibilités d'emploi pour les années 80, une plus grande communication entre les ministères gouvernementaux, les écoles et les employeurs et une mise à jour des programmes d'études. Ils souhaitent en outre qu'on incite les jeunes à se trouver un emploi plutôt qu'à dépendre de la société.

La présidente provinciale,
M^{me} Beryl A. Burgess

La présidente provinciale du comité sur la citoyenneté,
M^{me} Maxine Thornton

APPENDIX "EMPLB-16"

APPENDICE «EMPLB-16»

MRS. MARIE PATRICK
CO-ORDINATOR, WOMEN'S EMPLOYMENT
PROJECT
OUTREACH PROJECT, FUNDED BY CANADA
EMPLOYMENT
IMMIGRATION COMMISSION

I will make a brief submission, but not lacking in sincerity or enthusiasm.

The Canada Employment Commission has a variety of programs and projects in operation, such as affirmative action, employer subsidies, etc., to encourage greater participation in trades training, institutional and on-the-job. These programs are targeted to the disadvantaged worker. Unemployed youth, native people and women, who unfortunately fall into the category of the disadvantaged.

However, and speaking on behalf of women my project target group, women are not responding in any appreciable numbers to these opportunities, by requesting training.

One can hardly criticize women however, since society as a whole and training institutions, instructors and industry, consider the skill trades, for the most part, non-traditional for women and society does not always show approval or support for a woman who wishes training and/or employment in the skill trades.

There is great concern today because of present and forecasted shortages in the skill trades.

My recommendation is that government look into the files, check public information services, back to 1939-45 when women turned out in thousands. Entered the shops and factories, responding to the call for help and were well rewarded with adequate training on the job, good financial return, and what is very important and interesting, tremendous public approval, even praise. What methods were used then to sell the women, the employers, the country?

What methods were used to cause employers to welcome women in their factories, to cause society to admire and applaud these trades women?

We are in a severe economic crisis. Cannot the same public education system be utilized to reduce attitudinal and physical barriers so women, who represent a large relatively untapped work force, can not only contribute the necessary skills but benefit from the improved hourly wage rate?

Sole support mothers and wives needing employment to supplement inadequate family incomes need those rates.

Public education of the magnitude used in the 40's is needed and women can join with the men to work towards reducing Canada's critical shortage of skilled tradespeople.

As the hon. Dr. Bette Stephenson, minister of Education in Ontario said, "Canadians must be encouraged to think blue is beautiful". Thank you very much.

MME MARIE PATRICK
COORDINATRICE DE LA STRATÉGIE D'EMPLOI DES
FEMMES
PROGRAMME EXTENSION FINANÇÉ PAR LA
COMMISSION DE L'EMPLOI
ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA

Mon intervention sera brève, mais ne manquera ni de sincérité, ni d'enthousiasme.

La Commission d'emploi du Canada administre divers programmes et projets comme Action positive, Subventions salariales directes, etc., pour encourager une plus grande participation à la formation offerte dans les écoles professionnelles et techniques et en milieu de travail. Ces programmes s'adressent surtout aux travailleurs défavorisés, aux jeunes chômeurs, aux autochtones et aux femmes qui, malheureusement, se retrouvent parmi les travailleurs défavorisés.

Toutefois, et je parle ici de celles à qui s'adresse mon projet, les femmes ne profitent pas assez de ces possibilités et n'exigent pas qu'une formation leur soit accordée.

Il est toutefois difficile de les blâmer, puisque la société dans son ensemble, les écoles de formation, les moniteurs et l'industrie considèrent qu'il n'est pas de tradition pour les femmes d'exercer un métier et la société ne voit pas toujours d'un bon œil qu'une femme désire obtenir une formation professionnelle ou exercer un métier.

On s'inquiète grandement à l'heure actuelle des pénuries réelles et prévues de main-d'œuvre spécialisée.

Je recommanderais donc au gouvernement d'examiner les dossiers et de se pencher sur les services d'information publique remontant à la période de 1939-1945, années où les femmes se sont présentées par milliers dans les ateliers et les usines, répondant ainsi à l'appel. Elles ont reçu une bonne formation en cours d'emploi, de bons revenus, et fait important et intéressant à noter, l'appui massif voire même l'admiration du public. Quelles méthodes a-t-on alors utilisées pour inciter les femmes, les employeurs et le pays?

Qu'est-ce qui a fait que les employeurs ont accueilli les femmes dans leurs usines et que la société les a admirées et louées?

Nous traversons actuellement une grave crise économique. Les mêmes méthodes de sensibilisation ne peuvent-elles pas être utilisées pour abolir les obstacles physiques et psychologiques à l'égard des femmes, ces travailleuses en puissance auxquelles on a peu recours et qui pourraient non seulement nous faire profiter de leurs connaissances techniques mais également bénéficier d'un taux horaire supérieur?

Les mères sans conjoint et les épouses qui doivent gagner un revenu d'appoint ont besoin de cet argent.

Une campagne de sensibilisation de l'ampleur de celle des années 40 s'impose si les femmes veulent se joindre aux hommes pour tenter d'enrayer la grave pénurie de main-d'œuvre spécialisée qu'affronte le Canada.

Comme l'a dit l'honorable Bette Stephenson, ministre ontarien de l'Éducation, «On doit encourager les Canadiens à penser que tous ont droit à la formation». Merci beaucoup.

APPENDIX "EMPLB-17"

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80'S

HOUSE OF COMMONS TASK FORCE HEARING
FREDERICTON, N.B.
OCTOBER 21, 1980

PHD Employment is sponsored by the New Brunswick Division of Canadian Paraplegic Association and is funded by the Canada Employment and Immigration Commission Outreach program. Our clients are physically disabled and are, primarily, wheelchair-bound.

Before we discuss the barriers, the wasted potential and lack of opportunity; let's take a look at a profile of a typical client:

He is 26 years old

Paraplegic (Motor vehicle accident 2 years ago)

Has a grade nine education

Lives at home

Uses a wheelchair

Is unemployed

Receives a disability pension

His career aspirations are shaded by architectural barriers, negative attitudes and lack of opportunity.

On the positive side, we consider his youth, ability and willingness to learn; his energy and enthusiasm; and his willingness to work.

Despite the will to work, jobs are not readily available. Fully one-half of those who could work—don't.

Keeping the disabled worker out of the system costs every-one money. It is estimated that welfare rolls could be reduced by as much as 40 per cent if the employable disabled persons were provided with jobs.

Current programs being utilized by Canadian Paraplegic Association in New Brunswick include Canada Employment & Immigration's

Outreach and

Industrial Training program

Employment Development programs such as

Community Development projects and LEAP

Vocational/Rehabilitation

Small Business Incentives.

Thank You!

The sad fact is while unemployment rates for the general population may soar as high as 12 per cent in Canada, it is an unbelievable 90 per cent for some disabled groups.

A survey completed by our Association in 1979 interviewed one hundred and thirty clients from all parts of New Brunswick. The following interesting statistics surfaced:

APPENDICE «EMPLB-17»

AUDIENCE DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA
CHAMBRE DES COMMUNES

SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES
ANNÉES 80
TENUE À FRÉDÉRICTON (NOUVEAU-BRUNSWICK)
LE 21 OCTOBRE 1980

Le programme d'emploi des paraplégiques est parrainé par la Division du Nouveau-Brunswick de l'Association canadienne des paraplégiques et financé aux termes du Programme Extension de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Nos clients sont physiquement handicapés et confinés, pour la plupart, dans un fauteuil roulant.

Avant de discuter des barrières, du potentiel gaspillé et de l'absence de possibilités, examinons le profil d'un client type:

Il a 26 ans.

Il est paraplégique (à la suite d'un accident d'automobile, il y a deux ans).

Il a terminé ses études en neuvième année.

Il habite chez ses parents.

Il est confiné dans un fauteuil roulant.

Il est chômeur.

Il reçoit une pension d'invalidité.

Des obstacles architecturaux, une attitude négative, de même que l'absence de possibilités entravent ses aspirations professionnelles.

D'autre part, il est jeune, apte à apprendre et désireux de le faire, énergique, enthousiaste et prêt à travailler.

Malgré son désir de travailler, il ne peut se trouver d'emploi. La bonne moitié de ceux qui pourraient travailler chôment.

Tous les membres de la société contribuent à faire vivre les travailleurs invalides. Il a été estimé que les fonds affectés à l'aide sociale pourraient être réduits dans une proportion de 40 p. 100 si les handicapés capables de travailler entraient sur le marché du travail.

Mentionnons parmi les programmes qu'administre actuellement l'Association canadienne des paraplégiques au Nouveau-Brunswick pour le compte d'Emploi et Immigration Canada

le programme extension et

le programme de formation industrielle

des programmes de développement de l'emploi comme

des projets de développement communautaire et le PACLE

la réadaptation professionnelle

les subventions aux petites entreprises

Merci!

Il est triste de penser que si le taux de chômage atteint au Canada pour l'ensemble de la population le chiffre astronomique de 12%, il est de 90 p. 100 pour certains groupes d'handicapés.

Dans le cadre d'une enquête menée en 1979, notre association a interrogé 130 clients venus d'un peu partout au Nouveau-Brunswick. Voici les statistiques, des plus intéressantes d'ailleurs, qu'on a pu établir:

82 per cent Were between ages of 17-48 years of age;

53 per cent Had grade 9 to grade 12 education (the average education in New Brunswick);

69 per cent Were unemployed;

72 per cent Of the unemployed expressed interest in returning to work or were actively seeking employment.

More and more physically disabled people are pursuing their right to gainful employment.

Recommendation: THAT the Government of Canada encourage employers to hire disabled workers.

Recommendation: THAT all training and retraining programs offered by Community College and universities be accessible to the disabled.

Recommendation: THAT the risk of losing disability pension when accepting casual work be deleted.

Pension clients are now limited to earning \$100 per month. The precedent has been set in the case of casual agriculture workers who are able to earn up to \$1,200 without losing any of their assistance.

There are two main barriers facing the employable paraplegics:

1. Architectural barriers;
2. Attitudinal barriers.

What is an architectural barrier? One definition is any feature of a man-made physical environment which impedes or restricts the mobility of a physically impaired person. Basically, wheelchair accessibility to a place of employment is achieved by building a ramp or installing a lift, in place of stairs; enlarging the washroom facilities; creating a parking place adjacent to the work-place. Accessible public transportation systems are not part of the New Brunswick lifestyle. Our clients must depend upon their own cars for transportation.

Another barrier encountered, although invisible to the eye, creates accessibility problems for the disabled person. This barrier is attitudes. Generally these attitudes are erected unintentionally and often stem from an unawareness of capabilities.

"Although thousands of handicapped people have demonstrated unmistakable ability, society tends to regard them as exceptional rather than typical. The average person has no hesitation in contributing to philanthropic causes that benefit handicapped people, but thinks in entirely different terms when asked to accept a disabled person as an employee or fellow worker."

Recommendation: THAT employers be allowed a tax credit for making their business accessible to the disabled worker.

Recommendation: THAT the Affirmative Action program continue to promote the disabled worker.

Recommendation: THAT the Government of Canada promote an advertising campaign: to educate employers to the abilities and potential of the disabled in an effort to convince them to hire some or more disabled workers.

82 p. 100 étaient âgés de 17 à 48 ans

53 p. 100 avaient terminé leur neuvième ou leur douzième année (le taux de scolarité moyen au Nouveau-Brunswick)

69 p. 100 étaient sans emploi

72 p. 100 des chômeurs étaient intéressés à retourner sur le marché du travail ou cherchaient activement un emploi.

De plus en plus d'handicapés physiques revendiquent leur droit à un emploi rémunérateur.

Recommendation: QUE le gouvernement du Canada encourage les employeurs à embaucher des travailleurs handicapés.

Recommendation: QUE les handicapés aient accès à tous les programmes de formation et de perfectionnement offerts par les collèges d'enseignement professionnel et les universités.

Recommendation: QUE le risque de perdre la pension d'invalidité en acceptant un emploi soit éliminé.

Les pensionnés ne peuvent gagner plus de \$100 par mois. Un précédent a été établi dans le cas des travailleurs agricoles qui peuvent gagner jusqu'à \$1,200 sans perdre une partie ou la totalité de leur pension.

Les paraplégiques en mesure de travailler doivent faire face à deux principaux obstacles:

1. les barrières architecturales
2. les barrières psychologiques

Qu'est-ce qu'une barrière architecturale? Il s'agit de tout élément du milieu matériel qui empêche un handicapé de se déplacer à son gré. En fait, on peut permettre à un handicapé de se rendre à son travail en fauteuil roulant en installant un plan incliné ou un ascenseur au lieu d'escaliers, en agrandissant le cabinet de toilette et en aménageant un espace de stationnement près du lieu de travail. Des moyens de transport en commun accessibles aux handicapés ne font pas partie du mode de vie au Nouveau-Brunswick. Nos clients doivent utiliser leur propre voiture pour se déplacer.

Il est une autre barrière, qui, même si elle est invisible, crée des problèmes d'accessibilité pour les handicapés. Il s'agit de l'attitude des bien portants. Celle-ci n'est généralement pas consciente et découle souvent d'un manque de sensibilisation aux capacités des handicapés.

«bien que des milliers d'handicapés aient démontré des aptitudes sûres, la société tend à les considérer comme exceptionnelles plutôt que typiques. La personne moyenne n'hésite pas à faire preuve de philanthropie face aux handicapés, mais la situation n'est plus du tout la même lorsqu'il s'agit d'accepter un handicapé comme employé ou collègue.»

Recommendation: QUE les employeurs reçoivent un crédit à l'impôt s'ils rendent leurs locaux accessibles aux travailleurs handicapés.

Recommendation: QUE le programme d'action positive continue à favoriser les travailleurs handicapés.

Recommendation: QUE le gouvernement du Canada lance une campagne de publicité visant à convaincre les employeurs des possibilités et du potentiel des handicapés, dans un effort pour les convaincre d'embaucher des handicapés ou un plus grand nombre d'entre eux.

Current literature on employment trends points to a deficit of skilled tradesmen in the 80's. On the other hand, there remains a sizable reservoir of employable manpower among the physically disabled which is not being fully utilized.

There is a vast potential to creatively solve the deficit with disabled workers who have the interest and aptitude to work in the trades. Technical aids such as a hoist lift for a quadriplegic working on a skidoo engine would need to become an everyday work scene. In most cases, this would involve relatively inexpensive adjustments.

Recommendation: THAT trades re-assess the skills required considering the technical aids available today.

Recommendation: THAT unions change regulations to permit the employer to hire the disabled worker.

Recommendation: THAT financial assistance be available to purchase necessary technical aids to allow disabled workers access to occupations in the trades.

Thank you.

Il ressort des textes publiés sur l'emploi qu'il y aura une pénurie de travailleurs spécialisés dans les années 80. D'autre part, les handicapés physiques constituent un réservoir important de travailleurs éventuels auxquels on n'a pas beaucoup recours.

Il serait possible de combler ce déficit en employant les travailleurs handicapés qui sont intéressés et aptes à exercer un métier. Les aides techniques comme un treuil pour un quadriplegic travaillant à un moteur de ski-doo devraient en vérité devenir chose courante. Dans la plupart des cas, les ajustements nécessaires occasionneraient peu de dépenses.

Recommendation: QUE les divers secteurs de métiers réévaluent les aptitudes nécessaires en fonction des aides techniques disponibles aujourd'hui.

Recommendation: QUE les syndicats voient à ce qu'on modifie les règlements de façon à permettre aux employeurs d'embaucher des travailleurs handicapés.

Recommendation: QU'une aide financière soit octroyée pour l'achat des aides techniques devant permettre aux travailleurs handicapés d'exercer un métier.

Merci.

APPENDIX "EMPLB-18"

NEW BRUNSWICK DEVELOPMENT INSTITUTE
BRIEF
SUBMITTED TO
PARLIAMENTARY TASK FORCE
ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Background

The New Brunswick Development Institute is an association formed in March of 1979 by a group of leading business, labour and academic peoples who were seriously concerned about the condition of the province's economy and the lack of practical and effective policies to deal with it. As a step to correct this short coming, the Institute has reviewed the basic economic factors underlying the Province's economic stance, to remove the myths and misconceptions which have too often formed the basis of policies in the past. With the slate thus wiped clean, it is beginning to formulate policy recommendations for presentation to federal and provincial legislative groups such as yours and to other public forums.

The Human Factor in New Brunswick's Economy

A province's economic well being is, in the absence of outside support, determined by the resources:—material, locational and human—that it possesses. The larger the quantity and the better the quality of those resources relative to other areas, the higher the level of economic activity in that province and hence the higher its level of well being.

Unfortunately for New Brunswick, its material resources are not vast and diverse. It does have a relative large forest resource base but these have been raped in the past and will now require years and proper management to regenerate.

It also has a theoretically advantageous location on the Atlantic coast. However, without other resources to complement this location, the province's harbours remain primarily capital intensive transshipment facilities for goods flows and not wealth creating manufacturing centres.

These factors leave mainly the human resource as a base upon which to build a viable economic foundation for the citizen's well being. Fortunately the human resource base is the most important and can be a fully adequate base, upon which to build the Province's economy. However, it, like any other resource, requires investment to improve and continually upgrade it and allow it to reach its potential. Indeed, even if the Province possessed rich alternative resources, their full exploitation would still require major investment in the human resource.

The Current Status of the Human Resource Base Investment Level

The following tables illustrate, in rather stark terms, the current level of investment in the human resource of the

APPENDICE «EMPLB-18»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR
L'INSTITUT DE DÉVELOPPEMENT DU
NOUVEAU-BRUNSWICK
AU GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES
80

Historique

L'Institut de développement du Nouveau-Brunswick a été créé en mars 1979 par un groupe de représentants du monde des affaires, du travail et des milieux universitaires qui s'inquiétait sérieusement de la situation économique dans laquelle était plongée la province et de l'absence de politiques correctives concrètes efficaces. Dans une première démarche visant à redresser la situation, l'Institut a passé en revue les facteurs économiques de base responsables de la situation afin de détruire les mythes et les préjugés qui ont trop souvent par le passé régi l'élaboration des politiques. Le terrain ayant été déblayé, il a entrepris de formuler des recommandations devant être présentées à des groupes législatifs fédéraux et provinciaux comme le vôtre et à d'autres instances publiques.

Le facteur humain dans l'économie du Nouveau-Brunswick

Le bien-être économique d'une province est fonction, en l'absence de toute aide extérieure, des ressources matérielles, naturelles et humaines qu'elle possède. Plus abondantes sont ces ressources et plus grande est leur qualité comparativement à celles d'autres provinces, plus vaste peut être l'activité économique de cette province, et de là son bien-être.

Malheureusement, le Nouveau-Brunswick ne possède pas de ressources matérielles abondantes et variées. D'autre part, les vastes ressources forestières dont il jouissait se sont épuisées et il faudra de nombreuses années et une saine gestion avant qu'elles ne se régénèrent.

Le Nouveau-Brunswick occupe un emplacement en théorie stratégique sur la côte Atlantique. Cependant, faute d'autres ressources, les ports de la province se réduisent à des installations de transbordement qui nécessitent d'importants investissements; ce ne sont pas des centres de fabrication qui créent de la richesse.

Ces facteurs étant écartés, il ne reste que les ressources humaines, sur lesquelles il serait possible d'asseoir une économie qui assurerait le bien-être de la population. Heureusement, le capital humain est considérable et il peut servir de base à l'économie de la province. Il importe d'investir dans ces ressources de façon à les améliorer continuellement et à leur permettre de réaliser leur potentiel. En fait, même si une province possède d'autres ressources en abondance, un investissement massif dans les ressources humaines est essentiel à leur pleine exploitation.

Le niveau actuel des investissements dans les ressources humaines

Les tableaux suivants illustrent en termes plutôt frappants le niveau actuel des investissements dans les ressources de la

Province. Since emphasis is on a broad human resource base the data has primarily concerned investment in skills and professions at the community college (skill) and first degree university levels.

Table 1 shows full time teachers and expenditures on education in the province in 1977-78. The Ontario levels have been included as a yardstick against which to measure New Brunswick's performance. As can be seen, the Province stands up well in the provision of teachers in all fields except—and its a very important exception—post secondary, non university education, the level at which highly skilled technicians so much required by modern manufacturing industry, are trained. Obviously, unless a skilled technical workforce is built up, the human resource in New Brunswick will remain abundant but unattractive to potential employers due to lack of quality.

If, as is more probable, economies of scale apply strongly in education, then New Brunswick would require a higher proportion of teachers and expenditures on education, to achieve an equivalent education level, than Ontario. It is, therefore, highly probable that the comparison with Ontario only looks favourable on the surface and is, in reality, evidence of too low a level of expenditures in New Brunswick.

In addition, since little industry exists in New Brunswick, the post secondary institutions must also compensate for all research and training facilities industry would normally provide in a more developed province. The evidence indicates it is NOT doing so.

Table 2 breaks the community college training down by enrolment for 1977. Here the wide disparity between enrolment in almost all types of skills is very apparent. Even in the two areas where the ratio between N.B. and Ontario are reasonably close to the population ratio, i.e., "Electrical and Electronic Technologies" and the "other engineering" categories, a further breakdown by curriculum might well indicate a wide divergence in the skills covered.

Table 3 gives a similar breakdown for university first degree enrolment. Here a much more favourable comparison appears. However, with the heavy Ontario enrolment listed as "Arts or Sciences" not duplicated in New Brunswick, there is a strong indication of a much lower enrolment in technical specialties in New Brunswick.

Table 4 containing data indicating the level of dropouts during the period 1967-68 & 1977-78 illustrates a favourable trend for the future, as well as indicating the area where most corrective action needs to be applied. As can be seen, the willingness of the province's female youth to continue in the educational process exceeds that of Ontario but falls short for males, leaving the overall provincial picture somewhat below that for Ontario. On the other hand, it is well above the Nova

province. L'accent a été mis sur l'ensemble des ressources humaines, mais les données touchent principalement l'investissement dans les métiers et professions au niveau des collèges d'enseignement professionnel (métiers) et du premier cycle universitaire.

Le tableau 1 fait état des enseignants à temps plein et des dépenses consacrées à l'éducation en 1977-1978. On a inclus les dépenses engagées par l'Ontario afin de comparer le rendement du Nouveau-Brunswick. Comme le montre le tableau, la province a réussi à fournir un bon nombre d'enseignants dans tous les domaines, exception faite, et c'est là une exception très importante, de l'éducation postsecondaire et de l'éducation non universitaire, c'est-à-dire les niveaux auxquels sont formés les techniciens très spécialisés dont a si grand besoin l'industrie moderne de la fabrication. Il va sans dire, que s'il n'y a pas création d'un réservoir de techniciens spécialisés, les ressources humaines du Nouveau-Brunswick demeureront abondantes mais n'attireront pas les employeurs éventuels en raison de leur qualité plutôt faible.

Si, comme c'est d'ailleurs plus probable, les économies d'échelle jouent beaucoup dans l'enseignement, il s'ensuit que le Nouveau-Brunswick aurait besoin de davantage d'enseignants et de crédits pour assurer le même niveau d'enseignement que celui qui existe en Ontario. En conséquence, il est très probable que la comparaison avec cette province ne soit valable qu'en apparence alors qu'en réalité, elle révèle que trop peu de crédits sont consacrés à l'enseignement au Nouveau-Brunswick.

De plus, étant donné qu'il y a peu d'industries au Nouveau-Brunswick, les établissements d'enseignement postsecondaires doivent prendre en charge les installations de recherche et de formation que l'industrie financerait normalement dans une province plus développée. Les faits montrent que ce n'est PAS le cas.

Au tableau 2, on trouve une ventilation des activités dans les collèges communautaires par nombre d'inscriptions en 1977. Ici, l'écart important entre le nombre d'inscriptions dans presque tous les domaines saute aux yeux. Même dans les deux domaines où le rapport entre le nombre d'inscriptions entre le Nouveau-Brunswick et l'Ontario est raisonnable par rapport à l'écart de population, c'est-à-dire en «techniques électriques et électroniques», et dans les autres catégories «d'ingénierie», une ventilation supplémentaire par programme pourrait bien indiquer un écart important au niveau des qualifications.

Le tableau 3 donne une ventilation équivalente pour le nombre d'inscriptions au baccalauréat. Dans ce cas, la comparaison est plus favorable. Toutefois, étant donné le nombre important d'inscriptions en Ontario dans les facultés «d'arts ou science» qui n'existent pas au Nouveau-Brunswick, il y a de fortes chances pour que le nombre d'inscriptions en études techniques au Nouveau-Brunswick soit beaucoup plus faible.

Le tableau 4 regroupe des données qui indiquent le niveau d'abandon en 1967-1968 et en 1977-78 et il fait apparaître une tendance favorable pour l'avenir tout en désignant les domaines où il y a lieu de prendre des mesures correctives. Comme on peut le voir, les étudiants ont plus envie de continuer leurs études qu'en Ontario, ce qui n'est pas le cas des étudiants; et dans l'ensemble, la situation est un peu moins bonne qu'en Ontario. D'autre part, elle est nettement meilleure qu'en Nou-

Scotia record. Since this ten year period coincides with the introduction of the Programme of Equal Opportunity, the benefits of the emphasis on improved educational facilities in that program become readily apparent.

Job Demands in N.B. in the 1980's

For New Brunswick, given the scarcity and lack of variety of its resources, forecasting employment opportunities is rather meaningless. Any significant change from the present unsatisfactory composition, depends upon changing the current unattractiveness of the Province to industry.

To achieve this reversal, New Brunswick must create a trained, highly skilled labour force by expanding both University and community/technical college training and research facilities and linking them closely to the exploitation of the other resources available to the province.

In particular emphasis should be placed upon training/research in:

- a. Scarce skills in high demand by industry.
- b. State of the art high technology.
- c. Skills attractive to footloose industry.
- d. Entrepreneurship including business management and marketing techniques.
- e. New Brunswick's natural resources, i.e., agriculture, fishing, mining, forestry, locational.
- f. Continual upgrading.

If training facilities capable of producing such a labour force and environment are provided, New Brunswick will develop a resource capable of attracting industry and thus employment opportunities.

We realize this brief is not necessarily in keeping with the aim of your Task Force, but it is a realistic approach. Only by maximizing its human resource can the province become an attractive location for industry and replace the current heavy federal transfer payments, as the basis of its economic well being, by earned income.

ville-Écosse. Étant donné que cette décennie coïncide avec l'introduction du Programme de non-discrimination et d'égalité des chances, les avantages dus à l'amélioration des installations pédagogiques dans le programme deviennent tout à fait manifestes.

Demandes d'emploi au Nouveau-Brunswick dans les années 80.

Au Nouveau-Brunswick, étant donné la rareté et le manque de variété des ressources, les prévisions en matière d'emploi ne veulent rien dire. Tout changement significatif de la situation actuelle, qui est insatisfaisante, dépend des mesures qui seront prises pour attirer l'industrie.

Pour opérer ce changement, le Nouveau-Brunswick doit former une main-d'œuvre très spécialisée et bien encadrée et pour cela développer les installations de recherche et de formation des collèges techniques communautaires et universitaires en les associant étroitement à l'exploitation des autres ressources disponibles dans la province.

Il faudrait accentuer notamment la formation et la recherche dans les domaines suivants:

- a. Rares spécialisations très demandées dans l'industrie.
- b. Technologie de pointe.
- c. Qualifications requises dans certaines industries mobiles.
- d. Esprit d'entreprise notamment dans la gestion des affaires et dans les techniques de commercialisation.
- e. Ressources naturelles du Nouveau-Brunswick, ex.: agriculture, pêche, exploitation minière, foresterie, ressources locales.
- f. Modernisation permanente.

Si les établissements susceptibles de former cette main-d'œuvre et de contribuer à ce type d'environnement sont mis en place, le Nouveau-Brunswick sera en mesure d'attirer l'industrie et donc de générer des emplois.

Nous nous rendons compte que ce mémoire ne va pas nécessairement dans le sens des objectifs du Groupe de travail, mais il constitue une approche réaliste. Ce n'est qu'en maximisant ses ressources humaines que la province parviendra à attirer les industries et à remplacer les lourds paiements de transfert du gouvernement fédéral, qui constituent la base de son bien-être économique, par des revenus professionnels.

TABLE 1
FULL TIME TEACHERS AND EXPENDITURES
1977-1978

	Full Time Teachers			Expenditures (Thousands)		
	N.B.	Ont.	Ratio NB:Ont	N.B.	Ont.	Ratio NB:Ont
Elementary Secondary	7,820	99,834	1:13	\$285,334	\$4,123,026	1:14
Post Secondary						
Non University	202	5,049	1:25	\$ 8,868	352,351	1:40
University	1,100	12,758	1:12	\$ 90,796	1,311,534	1:14
Subtotal	1,302	17,807	1:14	\$ 99,664	1,163,885	1:17
Trade	373	1,875	1: 5	\$ 38,604	370,814	1:10
TOTAL	9,495	119,516	1:12	\$432,602	\$6,157,725	1:14

Population Ratio 1:12

TABLEAU 1
ENSEIGNANTS À PLEIN TEMPS ET CRÉDITS
1977-1978

	Enseignants à plein temps			Crédits (en milliers de \$)		
	N.B.	Ont.	Coefficient NB:Ont	N.B.	Ont.	Coefficient NB:Ont
Élémentaire secondaire	7,820	99,834	1:13	\$285,334	\$4,123,026	1:14
Post secondaire						
Non-université	202	5,049	1:25	\$ 8,868	352,351	1:40
Université	1,100	12,758	1:12	\$ 90,796	1,311,534	1:14
Sous-total	1,302	17,807	1:14	\$ 99,664	1,163,885	1:17
Commerce	373	1,875	1: 5	\$ 38,604	370,814	1:10
TOTAL	9,495	119,516	1:12	\$432,602	\$6,157,725	1:14

Rapport-population 1:12

TABLEAU 2

NOMBRE D'INSCRIPTIONS À PLEIN TEMPS DANS LES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES

Programme	Nouveau-Brunswick	Ontario	Rapport N.-B.: Ont.
Arts		9,883	1:330
Commerce		(637)	
Beaux-arts	30	(3,522)	
Graphique audio-visuel		(2,005)	
Autres		(3,719)	
Commerce		18,700	1:56
Secrétariat	334	(4,114)	
Autres		(14,586)	
Services sociaux et communautaires	28	4,857	1:173
Techniques			
Chimie	18	1,283	1:71
Électricité et électronique	208	3,209	1:15
Ingénieur			
Architecture	---	1,281	
Mécanique	42	1,597	1:38
Autres	223	4,074	1:18
Médecine	110	9,642	1:88
Formation des infirmières		(5,384)	
Autres		(4,258)	
Ressources naturelles		6,468	1:89
Agriculture		(911)	
Autres transformations de ressources primaires	73	(907)	
Conservation de la faune		(1,130)	
Autres programmes divers		(89)	
		(3,432)	
TOTAL	1,061	60,994	1:57
% du groupe d'âge 18-21	2.7	9.6	

TABLE 2
FULL TIME ENROLMENT COMMUNITY COLLEGES 1977

Program	New Brunswick	Ontario	Ratio NB: Ont.
Arts		9,883	1:330
Commerical		(637)	
Fine Arts	30	(3,522)	
Graphics & Audio Visual		(2,005)	
Other Arts		(3,719)	
Business		18,700	1:56
Secretarial	334	(4,114)	
Other Business		(14,586)	
Community & Social Services	28	4,857	1:173
Technologies			
Chemical	18	1,283	1:71
Electrical & Electronic	208	3,209	1:15
Engineering			
Architecture	---	1,281	
Mechanical	42	1,597	1:38
Other Engineering	223	4,074	1:18
Medical	110	9,642	1:88
Nursing		(5,384)	
Other Medical		(4,258)	
Natural Resources		6,468	1:89
Agriculture		(911)	
Other Primary		(907)	
resource processing	73	(1,130)	
Wildlife Conservation		(89)	
Other Misc. Programs		(3,432)	
TOTAL	1,061	60,994	1:57
% of 18-21 Age Groups	2.7	9.6	

TABLE 3
FULL TIME UNDERGRADUATE ENROLMENT 1977-1978

Specialization	New Brunswick	Ontario	Ratio NB:Ont
Arts	2,691	42,819	1:16
Science	1,470	17,829	1:12
Arts & Science	—	17,918	—
Agriculture	—	1,824	—
Business Admin.	1,767	10,196	1:6
Education	1,828	11,640	1:6
Engineering & Applied Science	1,618	16,392	1:10
Environmental Studies	1	952	—
Fine & Applied Arts	275	5,397	1:20
Dentistry	—	734	—
Medicine	—	3,002	—
Misc. Health	—	1,352	—
Nursing	355	2,320	1:7
Pharmacy	—	626	—
Household Science	93	1,664	1:18
Law	230	3,727	1:16
Religion	10	892	1:89
Veterinary Medicine	—	471	—
Unclassified	260	1,711	1:7
TOTAL	10,598	141,466	1:13
% of relevant Population 18-21 years	18.6%	22.3%	

TABLE 4
GRADE XII ENROLMENT RELATED TO GRADE II ENROLMENT
TEN YEARS EARLIER, 1977-1978

	New Brunswick	Ontario	Nova Scotia
Male	59.9	68.8	51.8
Female	74.9	73.0	63.3
TOTAL	66.9	70.9	57.3

TABLEAU 3
NOMBRE D'INSCRIPTIONS À PLEIN TEMPS — BACCALAURÉAT 1977-1978

Spécialisation	Nouveau-Brunswick	Ontario	Rapport NB:Ont
Arts	2,691	42,819	1:16
Sciences	1,470	17,829	1:12
Arts et sciences	—	17,918	—
Agriculture	—	1,824	—
Adm. affaires	1,767	10,196	1:6
Éducation	1,828	11,640	1:6
Génie. et sciences appl.	1,618	16,392	1:10
Environnement	1	952	—
Beaux-arts	275	5,397	1:20
Dentisterie	—	734	—
Médecine	—	3,002	—
Santé	—	1,352	—
Sciences infirmières	355	2,320	1:7
Pharmacie	—	626	—
Économie domestique	93	1,664	1:18
Droit	230	3,727	1:16
Religion	10	892	1:89
Médecine vétérinaire	—	471	—
Non classé	260	1,711	1:7
TOTAL	10,598	141,466	1:13
% de la population pertinente de 18-21 ans	18.6%	22.3%	

TABLEAU 4
INSCRIPTION EN XII^e PAR RAPPORT AUX INSCRIPTIONS EN II^e
DIX ANS AVANT, 1977-1978

	Nouveau-Brunswick	Ontario	Nouvelle-Écosse
Garçons	59.9	68.8	51.8
Filles	74.9	73.0	63.3
TOTAL	66.9	70.9	57.3

APPENDIX "EMPLB-19"

123 York St., Suite A
Fredericton, N.B.
October 16, 1980

Parliament Task Force
on Employment Opportunities
Ottawa, Ontario

Dear Task Force Members:

As Provincial Administrator for New Brunswick, part of the Maritime Division of the Canadian National Institute for the Blind and in co-operation with the Canadian Council of the Blind I would like to take this opportunity to submit a number of recommendations for consideration by the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities.

Many adult blind persons seeking employment in this region are economically, socially and educationally disadvantaged. Because of the difficulty in coping with these barriers it is extremely hard for blind persons to take advantage of job opportunities. When these barriers are combined with the ever present problem of attitudes towards blind persons and our capabilities it is understandable that the unemployment rate among eligible blind persons is many times that of the provincial average rate of unemployment for the general public.

We feel that the following recommendations would help to create greater employment opportunities for blind persons in the 80's.

1. Blind persons should have greater access to jobs in federal government departments, agencies and crown corporations.

2. An equipment bank should be established to make available on a loan or lease basis, specially designed aids and appliances for blind persons which might make the difference between a visually handicapped person being able to carry out a job function, or not.

3. That vocational training and placement of blind persons and in fact all disabled persons become a higher priority of the federal government.

4. The federal government should develop job readiness and job exposure programs which would benefit blind persons.

5. Greater adult vocational training opportunities must be made available to blind persons.

6. Employment counselling and information services available to blind persons from both government departments and private agencies must be strengthened and expanded.

7. It is felt that the Canada Employment & Immigration Service Outreach Program should be continued and expanded since this activity is the most effective existing program attempting to assist visually handicapped persons achieve our employment hopes and aspirations. The Institute is proud to be able to co-operate with CEIC in this endeavour.

APPENDICE «EMPLB-19»

123, rue York, suite A
Fredericton
Nouveau-Brunswick
Le 16 octobre 1980

Comité spécial du Parlement sur
les perspectives d'emploi
Ottawa (Ontario)

Messieurs,

En ma qualité d'administrateur provincial du Nouveau-Brunswick, membre de l'Institut national canadien pour les aveugles et en coopération avec le Conseil canadien des aveugles, je voudrais profiter de cette occasion pour soumettre certaines recommandations à la considération du Comité spécial.

De nombreux adultes aveugles essaient de trouver du travail dans cette région, mais, comme on le sait, sont désavantagés d'un point de vue économique, social et pédagogique. Vu les difficultés qu'ils éprouvent à surmonter les difficultés qui se dressent devant eux, il leur est difficile de trouver du travail. Lorsque, à ces obstacles viennent s'ajouter le problème persistant des attitudes envers les capacités des aveugles, on peut comprendre que le taux de chômage chez les aveugles qui peuvent travailler soit de loin supérieur au taux de chômage moyen dans la province.

Nous sommes d'avis que les mesures suivantes, que nous recommandons, permettraient de créer plus d'emplois pour les aveugles dans les années 80.

1. Les aveugles devraient pouvoir trouver davantage de travail dans les ministères, les organismes et les sociétés de la couronne du gouvernement fédéral.

2. Il faudrait mettre sur pied une banque d'équipement pour que les aveugles puissent obtenir en prêt ou à bail des appareils spécialement conçus pour eux ce qui serait un atout qui leur permettrait de travailler.

3. La formation professionnelle et le placement des aveugles et, de fait, de tous les handicapés devraient recevoir une attention prioritaire de la part du gouvernement fédéral.

4. Tout gouvernement fédéral devrait élaborer des programmes de préparation et d'introduction au travail.

5. Il faut multiplier les programmes de formation professionnelle destinés aux aveugles.

6. Il faudrait organiser des services d'information et d'orientation tant publics que privés, pour les aveugles; les renforcer et les étendre.

7. Le programme canadien d'Emploi et Immigration doit être poursuivi et étendu, vu que c'est actuellement le programme qui permet le mieux aux handicapés de la vue de trouver un emploi et de concrétiser leurs aspirations. L'Institut est fier de pouvoir collaborer à ce programme.

8. Consideration should be given to making CEIC job banks and other services available to the general public more accessible to visually handicapped individuals seeking employment.

In closing I would like to take this opportunity to publically express the Institute's gratitude to Canada Employment & Immigration Service staff throughout the region for their ongoing co-operation and understanding as we work together in an effort to help blind persons help ourselves.

The Institute appreciates this opportunity to appear before the Special Parliamentary Task Force on Employment Opportunities at your Fredericton hearings and it is hoped that some of these recommendations will receive favourable consideration.

Yours truly,

C. J. Stark
Provincial Administrator, NB

8. Il faudrait également étudier la possibilité de constituer une banque d'emploi dans le cadre du programme et mettre à la disposition du grand public des services dont pourraient plus facilement se prévaloir les handicapés de la vue qui cherchent du travail.

Pour finir, je voudrais profiter de cette occasion pour exprimer la gratitude de l'Institut au personnel du ministère de l'emploi et de l'immigration pour la coopération et la compréhension dont il a fait montre dans l'aide qu'il procure aux aveugles.

L'Institut apprécie beaucoup d'avoir eu l'occasion de comparaître devant le Comité special, au cours des audiences publiques qu'il a tenues à Frédéricion, et espère qu'il sera donné suite à certaines de ces recommandations.

Je vous prie de recevoir, Messieurs, l'assurance de ma parfaite considération.

C. J. Stark
Administrateur provincial, N.-B.

From the New Brunswick Development Institute:

Mr. S. B. Benton, Executive Secretary;
Mr. Paul Levesque Business Co-Chairman.

From the Union of New Brunswick Indians:

Mr. Anthony Francis;
Mr. Ron Perley.

Du New Brunswick Development Institute:

M. S. B. Benton, secrétaire exécutif;
M. Paul Levesque, coprésident de l'entreprise.

De Union of New Brunswick Indians:

M. Anthony Francis;
M. Ron Perley.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Afternoon sitting:

Mr. Elbridge Wilkins, Mayor, City of Fredericton.

From the New Brunswick Association of Registered Nurses:

Ms. Anne Thorne, President;

Ms. Judith Oulton, former President;

Ms. Pauline Rivard, Registrar;

Mr. Robert Burrige, Vice-President, University of New Brunswick;

Mr. Paul-Pierre Bourgeois, President, New Brunswick Francophone Teachers' Association;

Mr. Robert Porter, Executive Director, Construction Association of New Brunswick.

Evening Sitting:

From the Town of Oromocto:

Mr. W. C. Ripley, Mayor;

Mr. W. Colpitts;

Mr. Harold Lockhart, Executive Director, New Brunswick Public Employees Association.

(Continued on preceding page)

Séance de l'après-midi:

M. Elbridge Wilkins, maire, Ville de Fredericton.

De l'Association des infirmières enregistrées du Nouveau-Brunswick

M^{me} Anne Thorne, présidente;

M^{me} Judith Oulton, ancienne présidente;

M^{me} Pauline Rivard, régistrare;

M. Robert Burrige, vice-président, université du Nouveau-Brunswick;

M. Paul-Pierre Bourgeois, président, Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick;

M. Robert Porter, directeur exécutif, Construction Association of New Brunswick.

Séance du soir:

De la ville d'Oromocto:

M. W. C. Ripley, maire;

M. W. Colpitts;

M. Harold Lockhart, directeur exécutif, New-Brunswick Public Employees Association.

(Suite à la page précédente)

BINDING SECT. OCT 13 1983

